

174  
24.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN**

**"IMPLICACIONES FISCALES Y  
LABORALES DE LOS SUELDOS Y  
SALARIOS"**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**  
**LICENCIADO EN CONTADURIA**  
**P R E S E N T A :**  
**JAVIER MENDOZA GONZALEZ**

**ASESOR: L.C. JOSE LUIS COVARRUBIAS GUERRERO**

**CUAUTITLAN IZCALLI EDO. DE MEX. 1997.**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



ESTADO NACIONAL  
SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN  
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES  
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN  
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

El Implicaciones Sociales y Jurídicas de los Suicidios y Abandono

que presenta el pasante: Rafael Rodríguez Ceballos  
con número de cuenta: 12584884 para obtener el TITULO de:

Contador en Contabilidad

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 22 de Septiembre de 199 7

PRESIDENTE

L.A. Juan José Castillo Hernández

VOCAL

L.C. José Luis Covarrubias Guerrero

SECRETARIO

C.P. Hector Medina Sanchez

PRIMER SUPLENTE

L.D. Benito Rivera Rodriguez

SEGUNDO SUPLENTE

L.C. Dolores Gutierrez Flores

## *A LA UNIVERSIDAD*

*Por haberme permitido concluir un sueño, que termina en un inicio nuevamente, inicio que me brinda una nueva oportunidad de superación.*

*FESC.*

*Por los momentos mas agradables de mi vida estudiantil y el despertar a una nueva etapa de estudio que guardo con cariño en mi memoria.*

## *ASESOR Y JURADO*

*Les agradezco sinceramente por el apoyo y la atención prestada en el desarrollo de este trabajo, ya que representa el objetivo mas grande de mi vida en estos momentos. En especial a usted Licenciado Covarrubias, porque inculcó en mi el espíritu universitario de profesionalismo y servicio hacia la sociedad.*

*A DIOS*

*Por haberme otorgado el don de la vida y permitirme ser feliz con las personas que quiero.*

*A MI FAMILIA*

*Gracias por su apoyo y confianza incondicional, por el hogar que hemos formado y los objetivos que juntos hemos alcanzado*

*A MI MADRE*

*Porque siempre estuviste ahí cuando te necesite, por tus desvelos y preocupaciones para verme llegar de la escuela, donde no corría ningún peligro, pero si estaba lejos de ti, por tus consejos y por ser mi madre  
"Gracias"*

*A MIS AMIGOS*

*En ustedes encontré cariño y amistad, por ser parte de una historia que inició al conocernos y que espero nunca termine.*

*A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE CONTRIBUYERON AL  
DESARROLLO DE ESTE TRABAJO*

## Índice

### **Implicaciones fiscales y laborales de los sueldos y salarios.**

#### **Introducción**

#### **1.- Antecedentes generales y la Ley Federal del Trabajo**

1.1	Antecedentes generales	4
1.2	Fundamentos legales	6
1.3	Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo	8
1.4	Relaciones de trabajo	10
1.5	El salario	14
1.6	Integración de los salarios	16
1.7	Las condiciones de trabajo	26
1.8	Terminación de las relaciones de trabajo	28

#### **2.- Ley del Impuesto Sobre la Renta**

2.1	Generalidades	32
2.2	Ingresos gravados y exentos	35
2.3	Otros ingresos exentos	44
2.3.1	Ingresos que se asimilan a salarios	46
2.3.2	Retiros de personas físicas con actividad empresarial	50
2.4	Cálculo del ISR a los ingresos por sueldos y salarios	52

2.5	Cálculo del subsidio acreditable para sueldos y salarios	55
2.6	Crédito al salario	61
2.7	Cálculo anual	64
2.8	Impuesto correspondiente a diversos ingresos	68
2.8.1	Impuesto sobre compensaciones por separación	68
2.8.2	Impuesto a la PTU, gratificación anual, prima dominical y vacacional	71
2.8.3	Impuesto sobre pensiones, jubilaciones o haberes de retiro	73
2.8.4	Cálculo anual por la obtención de pensiones o jubilaciones	76
2.8.5	Cálculo del ISR para los ingresos por previsión social	79
2.9	Obligaciones de los patrones y trabajadores	81
2.10	Requisitos fiscales para sus deducibilidad	84
<b>3.-</b>	<b>Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social</b>	
3.1	Disposiciones generales	89
3.2	Integración del salario base de cotización	94
3.3	Determinación del salario base de cotización	100
3.4	Entero de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social	102
3.5	Prestaciones del seguro social para los trabajadores	106
3.6	Sistema de ahorro para el retiro	110
3.7	Un nuevo sistema de pensiones ( a partir del 1 de julio de 1997 )	113
3.8	Resumen a la nueva ley del seguro social	114
<b>4.-</b>	<b>Otras leyes aplicables</b>	
4.1	INFONAVIT	
4.1.1	Generalidades	117
4.1.2	Elementos que se integran	118

<b>4.1.3</b>	<b>Modificaciones a la ley</b>	<b>120</b>
<b>4.2</b>	<b>Impuestos locales</b>	<b>122</b>
<b>5</b>	<b>Caso práctico</b>	<b>124</b>

## **Conclusiones**

## **Apéndice**

## **Índice de abreviaturas y conceptos**

## **Bibliografía**

## INTRODUCCION

Durante mi vida universitaria y particularmente en el ejercicio de la práctica profesional, pude apreciar que la carrera de contabilidad esta llena de aspectos muy importantes para el desarrollo de la vida económica del país. Descubrí que existen materias de estudio muy importantes como los costos de producción, el análisis y la interpretación de la información financiera, la auditoría de los Estados Financieros, etc., que constituyen tópicos de investigación adecuados para un trabajo de tesis profesional.

Sin embargo, existen otros temas no menos importantes como el de los sueldos y salarios, que en primera instancia parecen no tener la misma relevancia que los anteriores, pero que también representan la posibilidad de aportar una herramienta de apoyo para compañeros de la profesión, e inclusive para profesionistas de otras ramas de las Ciencias Administrativas.

Al observar esta necesidad de información, consideré adecuada la investigación del tema para ser expuesto en un trabajo de tesis, con el objeto de contribuir a su correcta aplicación.

El tema no es solo privativo del área contable como se mencionó anteriormente, más bien, es el punto en el que se encuentran dos ramas de las Ciencias Administrativas como lo son la Contabilidad y la Administración, también se relaciona con otras ramas de estudio como las matemáticas, considerando que se efectúan cálculos para obtener ciertos resultados, con las finanzas, por ser la base necesaria para la toma de decisiones y otras ramas de las ciencias, por tal motivo se analizará su desarrollo histórico y el contenido de las leyes que reglamentan este aspecto laboral.

A lo largo de la historia el tema de los sueldos y salarios ha sido un punto muy importante para las empresas, ya que por su monto, representan un rubro determinante en los resultados de las organizaciones. Son tan relevantes, que cuando alguna empresa piensa en reducir sus costos, este el primer renglón en ser analizado.

Además de la carga laboral para las empresas, muchas personas desconocen todas las implicaciones fiscales y laborales que rodean a los sueldos y salarios, ya que es muy común encontrar que los trabajadores y profesionistas, desconozcan las diversas contribuciones que deben pagar por las remuneraciones que reciben.

Ante esta problemática, se hace evidente la necesidad de contar con una herramienta de consulta que ayude a resolver las dudas que se presentan en la práctica diaria.

Este trabajo busca ser esa herramienta de apoyo para los interesados en el tema, no solo pretende solucionar un problema de tipo laboral para los trabajadores y las empresas, sino que además, busca ser una guía de investigación para otros trabajos en los que se pretenda obtener información sobre este particular.

En su contenido se pueden encontrar conceptos muy simples como los de trabajador, patrón, salario, etc., o cálculos de impuestos mensuales y anuales, integración de sueldos y salarios para enterar las cuotas al IMSS, SAR e INFONAVIT, así como las bases gravables para el ISR y otros impuestos, que considero deben ser tratados en este trabajo, para establecer que si el marco impositivo que rodea a los sueldos y salarios no fuera tan diverso en la reglamentación que hace la autoridad fiscal, sería menos problemático determinar las contribuciones y el monto del pago de impuestos.

En el primer capítulo se encuentra el origen de los sueldos y salarios en México, sus bases legales y las leyes reglamentarias correspondientes, iniciando con la Ley Federal del Trabajo

En los capítulos segundo al cuarto, se analizan las leyes que reglamentan a los sueldos y salarios, como son la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR), la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS), etc., y se determinan aspectos importantes para las empresas y trabajadores como son los ingresos gravados, integración de salarios, pago de cuotas, bases y criterios a seguir para retenciones de impuestos, deducibilidad de los gastos y otros aspectos que permiten tener una visión general sobre el tema

En el capítulo IV se comenta la nueva ley del seguro social que entrará en vigor el 1 de julio de 1997 y lo relacionado con el nuevo sistema de pensiones

En el capítulo número cinco, se presenta un caso práctico donde se ejemplifican los aspectos teóricos que se han manejado

Por último, se emiten las conclusiones finales, para determinar si se cumple con los objetivos planteados y sus expectativas.

# CAPITULO I

ANTECEDENTES Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO

# CAPITULO I ANTECEDENTES GENERALES Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## 1.1 Antecedentes generales

Etimológicamente el término salario se deriva de "sal", refiriéndose al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella, y sueldo, proviene de "solidus", moneda de oro de peso cabal

La historia del salario en México tiene sus inicios antes de la época colonial, donde las sociedades tenían su propia forma de sobrevivencia, ya que emprendían actividades como la agricultura para satisfacer sus necesidades de alimentación, además de que algunos productos eran intercambiados por otras mercancías, es decir, tenían la cualidad de funcionar como monedas.

La extensión de la economía mercantil exigía la producción de dinero, los conquistadores usaban como monedas el oro y la plata no acuñados, en consecuencia, las unidades de medida se establecieron en relación con el peso de dichas monedas y de ahí su nombre de peso.

En México durante la época de la revolución mexicana, los obreros y campesinos eran objeto de muchos abusos, la jornada de trabajo abarcaban periodos hasta de 12 horas diarias, salvo los sábados en que la hora de salida era al las 18 pm de la tarde. En estos años las industrias que pagaban los sueldos máximos eran la de Río Blanco con \$ 1.25 y las minas de Cananea con \$ 3.00 diarios

A pesar de que Porfirio Díaz estaba a favor de los patrones, los obreros obtuvieron algunos beneficios como la igualación de los salarios, sobretudo en las fabricas donde las condiciones de trabajo fueran semejantes, los fondos reunidos por concepto de multas impuestas a los obreros serian utilizados

para ayudar a sus viudas y huérfanos, las empresas ya no efectuarían descuentos a los salarios para el pago de gastos médicos o para financiar la celebración de fiestas religiosas o nacionales, a cambio de ello, en cada fábrica habría un médico al servicio de los trabajadores. Sin embargo, las leyes existentes hasta 1917, no tenían la naturaleza social necesaria para lograr un beneficio real para los trabajadores

Como consecuencia de la lucha armada de 1910-1917, se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ( carta magna que se encuentra en vigor actualmente ) en ella, se encuentran plasmadas las garantías individuales de los mexicanos que reflejaron en su momento, el sentir de una nación agobiada por la explotación de quienes se encontraban en el poder

Las principales conquistas de la lucha armada en materia laboral se transcribieron al artículo 123 constitucional, que desde su nacimiento se encargó de regular las relaciones laborales entre los trabajadores y sus patrones.

El mencionado artículo fue dividido en dos apartados que tienen funciones similares, pero regulan a sectores diferentes:

**Apartado A.-** Regula las relaciones laborales entre los trabajadores y los particulares

**Apartado B.-** Regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores

El objeto de estudio del presente trabajo está dirigido hacia el primer apartado

Para reglamentar las relaciones laborales entre los trabajadores, se crearon diversas leyes que tuvieron su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## **1.2 Fundamentos legales**

A continuación, se describen las leyes que se relacionan con los sueldos y salarios

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** - Más que una ley, es el ordenamiento legal que se encarga de orientar la conducta de los individuos en la sociedad mexicana es por esto, que en el contenido de sus artículos encontramos el fundamento de las leyes mexicanas.

**Artículo 5o constitucional** - Los ciudadanos mexicanos pueden dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode siendo lícitos. Este artículo, permite a los mexicanos trabajar libremente con quien más convenga a sus intereses.

**Artículo 31 fracción IV constitucional**. Los ciudadanos mexicanos tienen la obligación de contribuir al gasto público de manera proporcional y equitativa de acuerdo con la ley.

**Artículo 73 constitucional** - El Congreso tiene la facultad de legislar en materia laboral. Este es el fundamento legal que le permite al Congreso de la Unión, emitir todas aquellas normas legales tendientes a reglamentar la conducta de las personas físicas y morales de la sociedad mexicana.

**Artículo 123 constitucional** - Reglamenta el trabajo y la previsión social.

**Ley Federal del Trabajo** - Fue creada con el objeto de establecer las disposiciones de tipo laboral, de ella, emanan otras leyes como la del Instituto Mexicano del Seguro Social, la del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

**Ley del Impuesto Sobre la Renta** - Se estableció para determinar los impuestos que las personas físicas y morales deben pagar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por los ingresos que obtengan.

Para el caso de los ingresos que obtienen las personas físicas por sueldos y salarios, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, estableció su tratamiento en el Título IV Capítulo I que se conoce con el nombre de " ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado "

**Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social** - Esta ley tiene como objetivo principal, establecer las disposiciones referentes a la seguridad social y atención médica de los trabajadores, que derivan de una relación laboral entre particulares y trabajadores

**Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro** - La finalidad de esta ley, consiste en lograr que el trabajador integre un ahorro a lo largo de su vida laboral, con el propósito de constituir un complemento económico al momento de su retiro

**Ley del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores** - Su objeto es el de administrar los fondos que los patrones aportan a las cuentas de los trabajadores para construir viviendas ó proporcionarles créditos para su reparación

**Ley del 2% sobre nóminas** - Esta ley establece las disposiciones necesarias para pagar un impuesto de tipo local que se debe erogar por todos aquellos conceptos que están relacionados con el pago de los sueldos y salarios de los trabajadores

**Ley del I.V.A.-** Los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado no se encuentran gravados para los efectos de esta Ley

### 1.3 Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo fue creada para conseguir "el equilibrio económico y la justicia social en las relaciones de trabajo". Basándose en los preceptos anteriores, esta Ley considera al trabajo como un derecho y un deber social, que exige respeto y dignidad para los trabajadores, por lo tanto, no se deben hacer distinciones por la raza, el sexo, la edad o el credo religioso de cada persona, así mismo, se debe promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores con el propósito de mejorar sus niveles de vida.

Ahora bien, en toda relación de trabajo existen los siguientes elementos

- **El trabajador** - Es la persona física que presta un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral a cambio de un salario
- **El patrón** - Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores
- **El salario** - Es la remuneración que recibe el trabajador a cambio de su trabajo

En los trabajadores encontramos a los ordinarios y a los que por las características propias de su trabajo, se les conoce con el nombre de "trabajadores de confianza".

Los trabajadores de confianza dentro de una organización, están a cargo de aquellos puestos que requieren personal en el que se pueda confiar plenamente, debido a la importancia del trabajo que desempeñan.

En lo que se refiere a los patrones, encontramos a los directos y los indirectos.

- **Directos** - Son aquellas personas que utilizan directamente los servicios de los trabajadores para el desarrollo de un trabajo

- **Indirectos** .- Son aquellas personas físicas o morales, que tienen a su cargo trabajadores que a su vez son patrones de otras personas de los cuales el primer patrón también es responsable. El ejemplo más claro que se puede citar es el de los patrones que contratan los servicios de trabajadores dedicados al ramo de la construcción, donde el personal que se contrata directamente con el patrón ( Arquitectos o constructoras ), requieren a su vez, mano de obra para el desempeño de trabajos de albañilería, herrería, electricidad, etc.

## **1.4 Relaciones de trabajo.**

Mencionaremos ahora los aspectos más importantes de los sueldos y salarios, iniciando con las relaciones de trabajo

La relación de trabajo es la acción en la que una persona (física) presta un servicio personal subordinado a una persona ya sea física o moral a cambio de un salario. Esta relación puede ser por obra o tiempo indeterminado y a falta de estipulación específica al respecto, se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, pero además, los trabajadores en ningún caso estarán obligados a laborar por más de un año en cualquier trabajo

Las relaciones de trabajo quedaran estipuladas en un contrato de trabajo, ya sea colectivo ( en el caso de aquellos contratos que firman los patrones con los sindicatos de los trabajadores ) o individual

En caso de que no exista contrato que determine la relación laboral, se considera como responsable de este hecho al patrón, quien además, tendrá que aceptar que esta falta de formalidad no lo exime de otorgar a los trabajadores todos aquellos derechos que deriven de una relación laboral, ya que una relación de trabajo se rige por los preceptos que señala la LFT desde el momento en que se origina

Los contratos de trabajo deberán contener los siguientes datos ( ver página 129 y 137 )

- a) Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón.
- b) Especificación de si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o indeterminado
- c) Clara determinación del del servicio que habrá de prestarse
- d) El lugar donde se habrá de prestar el servicio.
- e) La duración de la jornada de trabajo

- f) La forma y el monto del salario.
- g) El día y el lugar de pago
- h) Las disposiciones necesarias para que el trabajador sea capacitado.
- i) Condiciones de trabajo como horas extras, vacaciones y días de descanso convenidos por el trabajador y el patrón.

El ejemplo de un contrato individual de trabajo se presenta en el apéndice.

### **Trabajo para los menores de edad**

Las relaciones de trabajo entre menores de edad y los patrones, exigen el cumplimiento de ciertas limitaciones para el desarrollo legal de un trabajo. Estas limitaciones varían en relación a la edad y son las siguientes:

En primer lugar, a las personas que sean menores de edad no les está permitido trabajar. Sin embargo, existen algunas excepciones como las siguientes:

En el caso de las personas que son mayores de catorce y menores de dieciséis años, se tienen los siguientes requisitos:

- Deberán tener la autorización escrita de sus padres.
- Deberán presentar certificado médico.
- Deberán someterse a los exámenes que ordena la inspección del trabajo.

Además de estos requisitos, se debe cumplir con otras limitaciones que fueron establecidas para proteger su salud física y mental

- Su jornada de trabajo no deberá exceder de seis horas
- No deberán trabajar horas extras
- No deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio
- No deberán trabajar fuera de la República Mexicana, salvo que se trate de trabajadores especializados, como son todos aquellos deportistas

#### **Restricciones para los menores de edad**

Las restricciones para los menores de edad, se han extendido en los últimos años hasta alcanzar al hombre y la mujer que tienen la mayoría de edad, esta afirmación se justifica en el hecho de que actualmente en los centros de trabajo se están implantando medidas de carácter anticonstitucional, ya que se está siguiendo la costumbre de imponer ciertos lineamientos a las personas que se encuentran en la posibilidad de emprender un trabajo. Algunos de estos requisitos son

- a) La edad - En relación a este punto, es muy común encontrar anuncios ya sea en periódicos o en bolsas de trabajo, donde se indica la edad que deben tener las personas que aspiren a tener un puesto en una empresa
- b) El sexo - Este punto es completamente anticonstitucional, ya que dentro de la misma Ley Federal del Trabajo, se estipula que no habrán de hacerse distinciones por la raza, edad, sexo o credo religioso de las personas. Sin embargo, en algunas empresas, ya se lleva a cabo la política de **NO** contratar personal femenino por considerar que abandonan el trabajo rápidamente

**C) Requisitos técnicos y personales** - Dentro de los requisitos de tipo técnico, encontramos la preparación académica y la capacidad intelectual de las personas

El primer requisito se refiere al grado de preparación escolar que han alcanzado los individuos a lo largo de su vida escolar, considerando desde sus estudios de primaria hasta los universitarios, además de los posgrados y maestrías que hayan cursado. Ahora como complemento a esta preparación, es necesario para los profesionistas el dominar otros idiomas y tener conocimientos en informática. Esta característica adquiere mayor importancia día con día, ya que en esta época se contrata al personal con mayor preparación escolar.

El segundo punto, se refiere a las características innatas de cada persona como son su inteligencia, su capacidad de análisis para resolver problemas, su iniciativa para emprender nuevos retos, su creatividad, etc.

d) **Experiencia laboral** - Este requisito, también es una limitación para aquellas personas que han terminado una carrera ya sea técnica o universitaria, ya que al enfrentarse al campo laboral, no cuentan con la experiencia necesaria para cubrir un puesto dentro de las empresas. Por tal motivo, es recomendable que los estudiantes inicien su desarrollo profesional cuando todavía están cursando la carrera universitaria.

## **1.5 El salario**

En las relaciones de trabajo, encontramos como parte integrante de este concepto al salario, el cual se define de la siguiente manera:

**“ es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ”**

El salario se puede fijar de distintas maneras considerando aspectos tales como el tiempo, la cantidad y la retribución por el trabajo y de acuerdo con lo anterior, tenemos los siguientes tipos de salarios:

- Salario por unidad de tiempo, es aquel que está limitado a un periodo de tiempo específico.
- Salario por unidad de obra, aquel en el que se deberá determinar la naturaleza del trabajo a realizar
- Salario por comisión, comprende una prima sobre el valor de las mercancías vendidas que le hayan sido asignadas a un trabajador.
- Salario a precio alzado.

### **Clasificación de los salarios**

El salario se clasifica de la siguiente manera

- 1. Salario mínimo** - Es la menor cantidad que el patrón entrega a los trabajadores por la prestación de sus servicios en la jornada de trabajo.

El salario mínimo podrá ser general para una o varias zonas geográficas que se extienden a una o más entidades federativas. Como norma protectora para los salarios mínimos, se estableció por disposición expresa que no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes casos:

- Por pensiones alimenticias decretadas por la autoridad
- Para el pago de rentas para habitaciones de los trabajadores.
- Para saldar prestamos ó créditos por la adquisición de casas habitación que han sido concedidas por el INFONAVIT

2. **Salarios mínimos profesionales** - Estos regirán para todos los trabajadores de las ramas de la industria o el comercio, profesion oficio o trabajo especial dentro una o varias zonas geográficas

### **Diferencia entre salario y sueldo**

Debido a que muchas veces utilizamos la expresión de sueldo y salario como sinónimo, enseguida detallaremos algunas diferencias entre ambos

**Salario** - Es la retribución en efectivo que se paga generalmente a obreros y destajistas, por semana o por unidad de obra en actividades relacionadas con la producción o con algún tipo de esfuerzo físico

**Sueldo** - Es la retribución que se paga generalmente a empleados y funcionarios por quincena o por periodos mensuales, en actividades de oficina o intelectuales

Para el desarrollo del presente trabajo es importante señalar, que no se considera ninguna diferencia entre ambos conceptos, ya que para las retenciones y entros de contribuciones no se considera este aspecto.

## **1.6 Integración de los salarios**

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador. Este salario debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo establecido por las disposiciones de esta ley.

A continuación, se conceptualizan los elementos que pueden o deben ser integrables al salario, con el objeto de lograr una mayor comprensión en el desarrollo de los temas subsecuentes

**Aguinaldo**- Es el pago obligatorio que se entrega a los trabajadores equivalente a 15 días de salario mínimo. Esta cantidad se entregará a más tardar el día 20 de diciembre de cada año y en el caso de las personas que no hayan laborado todo el ejercicio, se les otorgará una cantidad proporcional al tiempo trabajado

El número de días que se pagan por concepto de aguinaldo en cada una de las empresas, varía en relación a sus políticas internas, ya que existen centros laborales en los que se pagan 15, 30 o más días de aguinaldo, de acuerdo con las posibilidades económicas cada centro de trabajo

**Vacaciones** .- Las vacaciones se pagarán a los trabajadores que hayan cumplido más de un año de antigüedad y en ningún caso deberán ser inferiores a 6 días por el primer año de servicios

Las vacaciones no podrán compensarse con algún tipo de remuneración, es decir, son obligatorias y si por cualquier causa el patrón entrega alguna cantidad para que el trabajador no disfrute de su periodo vacacional, esta acción no lo libera de conceder a sus trabajadores su descanso obligatorio.

El período de vacaciones, se determina de acuerdo a la antigüedad de las personas y se deben ajustar a los límites establecidos por la LFT.

1 año de antigüedad	6 días de vacaciones
2 años de antigüedad	8 días de vacaciones
3 años de antigüedad	10 días de vacaciones
4 años de antigüedad	12 días de vacaciones
de 5 a 9 años de antigüedad	14 días de vacaciones
de 10 a 14 años de antigüedad	16 días de vacaciones
de 15 a 19 años de antigüedad	18 días de vacaciones
de 20 a 24 años de antigüedad	20 días de vacaciones

El número de días y la forma de conceder las vacaciones, también varían en relación a las políticas internas de cada empresa, la LFT establece los días de vacaciones de acuerdo con la antigüedad, pero en ningún momento limita a las empresas a no conceder más días de descanso de los establecidos

Si las relaciones de trabajo terminaran antes de cumplirse un año, se pagará el importe de las vacaciones dentro del finiquito que se le entregue a los trabajadores de manera proporcional a su tiempo laborado

**Prima vacacional** - Como parte adicional a las vacaciones, los patrones entregan a los trabajadores, una determinada cantidad por concepto de prima vacacional, esta cantidad será equivalente al 25% sobre el monto de las vacaciones pagadas a cada trabajador.

La prima vacacional, al igual que el aguinaldo y las propias vacaciones, se pagará también de manera proporcional al tiempo laborado por una persona siempre y cuando hubiera cumplido un año de antigüedad.

**Horas extras** - Es el tiempo que deberá laborar una persona fuera de su jornada normal de trabajo, sin exceder de tres horas diarias al día ni de tres veces a la semana.

Las horas extras se pagarán dobles y cuando se rebasen los límites laborales, se pagará con un trescientos porciento sobre su monto original es decir, se pagarán horas triples

En el caso de las horas extras, es muy importante que se establezca en el contrato individual o colectivo, el tiempo o periodo que se debe considerar como jornada de trabajo normal, con el propósito de tener claramente establecido el tiempo que se puede establecer como horas extras

**Previsión social.**- A lo largo de la historia laboral este concepto ha sido un punto muy controvertido entre los particulares y las autoridades, ya que por principio de cuentas, no existe una definición exacta de lo que debe entenderse por previsión social, sin embargo, si podemos decir que por este concepto se debe entender a " todas aquellas prestaciones en especie o servicios ", que se entreguen a los trabajadores para mejorar las relaciones de trabajo, su nivel de vida y el de sus familias, creando un ambiente de ayuda mutua

Con la implementación de la previsión social dentro de las empresas, el trabajador se siente mas seguro y trata de conservar su empleo, tomando en cuenta que no todas las empresas conceden los mismos beneficios A continuación se muestra una lista de conceptos que se consideran como previsión social.

#### Subsidios por incapacidad.

Este concepto se refiere al pago que otorga el IMSS por incapacidades. Por ejemplo, en las incapacidades por periodos de tres días, el seguro social no paga ninguna cantidad por ese lapso de tiempo, ante esa situación , el patrón puede pagar la falta de ese salario al trabajador considerando esta erogación como previsión social.

### **Becas educacionales**

Esta prestación consiste en otorgar becas ( en su totalidad o en un porcentaje ) para la realización de estudios por parte de los trabajadores o sus hijos, incluyendo la inscripción, colegiaturas, uniformes y útiles. Cabe mencionar que esta prestación para ser considerada como deducible, debe ser otorgada únicamente a los trabajadores y a sus hijos, se puede manejar vía reembolso de esos gastos o bien, pagando directamente la empresa a las instituciones de enseñanza

### **Guarderías infantiles**

Los patrones realizan este gasto para proporcionar el servicio a sus trabajadores, aclarando que debe ser adicional a la prestación que otorga el IMSS

### **Actividades culturales**

Comprende los gastos realizados en becas y cursos para elevar el desarrollo intelectual y la cultura, de los trabajadores y de sus familias, por ejemplo cursos de idiomas, pintura, fotografía, música, etc. y los instrumentos necesarios para ese aprendizaje. Se incluyen también los gastos realizados por la asistencia técnica de los trabajadores a conferencias, museos, teatros, etc

### **Actividades deportivas**

Se consideran los gastos y las inversiones que realice el patrón para fomentar la práctica de algún deporte, pretendiendo elevar el desarrollo físico y la salud de los trabajadores y sus familias. Incluye el pago de instalaciones, los instrumentos y útiles necesarios para su realización, así como el personal capacitado para vigilar de la correcta aplicación de las técnicas deportivas.

### **Otras prestaciones de naturaleza análoga**

En este rubro se incluyen una amplia gama de prestaciones que tengan como objetivo elevar el nivel cultural, social y físico de los trabajadores y sus familias, así como garantizar los conceptos de seguridad y bienestar de los mismos.

A continuación, se mencionan a manera de ejemplo, las prestaciones más comunes que se pueden encontrar, aclarando que la lista sólo es enunciativa pero no limitativa, ya que el término de "naturaleza análoga" abarca una gran diversidad de conceptos

- a) Ayuda para transporte - Incluye todos los gastos e inversiones realizados para proporcionar a los trabajadores un transporte comodo y seguro de sus hogares a sus fuentes de trabajo
  
- b) Ayuda para renta de casa - Considerando el alto incremento que han tenido los precios de las viviendas en arrendamiento, se podría otorgar a los trabajadores que no cuenten con casa propia, una cantidad mensual en proporción a sus salarios, estableciendo en su caso un límite máximo a esta prestación para renta de casa, la cual sería comprobada por los trabajadores en los recibos de arrendamiento que les proporcionan los arrendadores

En algunos casos las autoridades fiscales no consideran esta prestación como previsión social, sin embargo, en resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación se ha tipificado como tal. Será recomendable en este caso, establecer un plan perfectamente definido en cuanto a montos y trabajadores a los que se les proporcionará, así como fundamentar la necesidad real de esta prestación, para solicitar a las autoridades fiscales una autorización específica para la deducción de sus gastos.

- c) Despensas familiares - Son los gastos que realizan los patrones para proporcionar a sus trabajadores despensa con artículos de primera necesidad. A pesar de que esta prestación es una verdadera ayuda, ha tenido muchos problemas debido a la interpretación que hacen de las autoridades fiscales sobre este concepto, ya que en su opinión, los vales de despensa no necesariamente se cambiarían por productos para el hogar, y que en el mejor de los casos llegan a ser vendidos por los trabajadores, obteniendo un beneficio distinto para el que fueron otorgados.

Resulta recomendable para las empresas, proporcionar la despensa en forma directa a los trabajadores, o bien, si la prestación se entrega mediante el sistema de vales, asegurar con las tiendas de autoservicio que solo podrán ser canjeables por productos de primera necesidad. Además, se deben establecer dentro del plan de previsión social, los mecanismos y las sanciones para impedir que los trabajadores puedan enajenar sus vales.

Las sugerencias anteriores tienen por objeto reducir la cantidad de problemas que se ocasionan con la interpretación de la autoridad fiscal para la deducibilidad de estos gastos como previsión social.

d) Dote matrimonial. - En las empresas consiste en proporcionar al trabajador, una ayuda económica o en bienes al realizar su trabajo. Al respecto, es importante señalar que en el caso del seguro social, el Instituto también entrega a los trabajadores una cantidad para ayuda de gastos cuando algún trabajador está próximo a contraer matrimonio, pero que en ningún caso tiene que ver con la dote matrimonial que se establece en los planes de previsión social.

e) Ayuda por nacimientos. - Se proporciona al trabajador una ayuda económica o en bienes por el nacimiento de cada uno de sus hijos. Este tipo de prestaciones no es muy común encontrarlas en los planes de previsión social, pero pueden llegar a ser considerada.

f) Seguro de vida. - Se refiere a los gastos efectuados para proporcionar a los trabajadores un seguro de vida. Esta prestación se otorga solamente a los trabajadores, lo cual significa que no se podrá conceder a la esposa o los hijos del trabajador. La prestación tiene por objeto, asegurar el bienestar económico de los familiares del trabajador en caso de fallecimiento.

**La PTU.-** Este concepto es un derecho laboral que tienen los trabajadores por haber contribuido con su esfuerzo a generar utilidades en las empresas. Este derecho abarca a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores de planta.
- Trabajadores que no sean de planta, pero que hayan laborado 60 días como mínimo en el año.
- Los trabajadores de confianza participan en la PTU, siempre y cuando su salario no exceda al del trabajador sindicalizado de más alto sueldo dentro de la empresa o, en su defecto, al trabajador de planta con la misma característica. Si por el contrario su salario excede de estas cantidades, se toma como límite el salario de cualquiera de estos trabajadores aumentado en un 20%.
- Las madres trabajadoras tienen el derecho de que se les reconozcan los periodos pre y posnatales como tiempo laborado de manera normal.

No participan en las utilidades:

- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.
- Los trabajadores domésticos.

La PTU se pagará a los trabajadores dentro de los 60 días siguientes a la presentación de la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta ( 31 de marzo de cada año o 30 de abril si se trata de persona física).

La PTU como lo establece el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo, no forma parte del salario, esta disposición se determinó considerando que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, no es una cantidad que se entrega a los trabajadores de manera anual como lo es el caso del aguinaldo, ya que se encuentra sujeta al resultado del ejercicio. Pro tal motivo, cuando resultan pérdidas en el ejercicio fiscal, no se les pagan utilidades a los trabajadores.

Sin embargo, si los trabajadores reciben alguna compensación por la falta de PTU, ésta tendrá el carácter de prestación adicional, debiéndose integrar al salario en el bimestre en que se pague.

Independientemente del resultado del ejercicio, no todas las empresas están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores, ya que se encuentran en los supuestos establecidos por la LFT para no pagar la PTU, estos supuestos son los siguientes:

- a) Cuando las empresas son de nueva creación, no pagaran utilidades durante su primer año de funcionamiento.
- b) Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento.
- c) Las empresas de la industria extractiva de nueva creación durante el periodo de exploración.
- d) Las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes con fines humanitarios y sin propósitos de lucro.
- e) EL Seguro Social y las Instituciones Públicas Descentralizadas con fines culturales, asistenciales y de beneficencia.
- f) Aquellas empresas que generen un ingreso anual declarado para el Impuesto Sobre la Renta, no superior a los seis mil pesos.

#### Base gravable y mecánica de aplicación

La base para repartir la PTU no es la misma para todas las empresas, ya que su monto obedece a factores de orden fiscal, por tal motivo la base deberá ser considerada de acuerdo con lo siguiente:

- Régimen general - Se toma como base lo establecido en los artículos 14 y 109 de la LISR.
- Régimen simplificado - La base será su el resultado fiscal.
- Personas físicas que realizan operaciones con el público en general - Se toma como renta gravable, la cantidad que resulte de multiplicar por 2.94 el ISR a cargo del contribuyente.

- **Personas físicas con ingresos por honorarios.**- Para estas personas no existe una base gravable sobre la cual distribuir la PTU a los trabajadores, sin embargo, están obligados a participar a cada trabajador una cantidad equivalente a un mes de salario

El procedimiento para el cálculo y la distribución de la PTU es el siguiente

A la utilidad a repartir, se le debe aumentar el importe de las utilidades no reclamadas por los trabajadores de años anteriores, la cantidad así determinada se dividirá en dos partes iguales.

La primera se distribuye entre los trabajadores en función al número de días trabajados por cada uno de ellos durante el año, sin importar el monto de los sueldos que reciban. Para estos efectos se consideran como días trabajados los que correspondan a permisos con goce de sueldo, los periodos de incapacidad de los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, así como los periodos pre y postnatales de las madres trabajadoras.

La segunda mitad se reparte en forma proporcional a los salarios por cuota diaria que haya percibido cada trabajador durante el año. Consecuentemente, no se consideran percepciones tales como gratificaciones, horas extras, viáticos, etc. En el caso de salario a destajo o de salario variable, se considera como sueldo el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

**Prima de antigüedad .-** Esta prestación se pagará a los trabajadores de acuerdo a lo siguiente:

1. Se pagaran doce días de salario por cada año de servicio
2. La base para efectuar el pago no podrá ser inferior al salario mínimo, y tendrá como límite hasta dos veces dicho salario ( art. 485 y 486 LFT )
3. Se pagará a los trabajadores que se retiren voluntariamente de sus trabajos, cuando hayan cumplido quince años de servicios. También se les pagará cuando se separen por causa justificada y cuando sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las siguientes normas

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro de un año excede a un 10% del total de la empresa o establecimiento o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro
- b) Si el número de trabajadores que se retire excede al 10% , se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho importe.

Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la parte que corresponda a los trabajadores restantes

La prima de antigüedad representa una obligación para el patrón, que se ve aumentada gradualmente año con año por aumento en los salarios y la propia antigüedad de los trabajadores.

**Otras prestaciones .-** En este punto, entra cualquier otra cantidad que el patrón pague al trabajador por la prestación de sus servicios y que no se encuentre mencionadas en alguno de los puntos anteriores.

## **1.7 Las condiciones de trabajo**

En toda relación de trabajo se deben establecer las condiciones bajo las que se pretende realizar el mismo, estableciendo esta situación en el contrato respectivo

Las condiciones de trabajo no deberán ser inferiores a las mínimas establecidas por la ley y por ningún motivo se deberán establecer diferencias ya sea por la raza, el sexo, nacionalidad o credo religioso

Como parte integrante de las relaciones de trabajo, se deben determinar ciertos puntos que se menciona a continuación

**a) La jornada de trabajo .-** Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestarle un servicio

La jornada de trabajo se clasifica de la siguiente manera

- **Jornada diurna** - Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas.
- **Jornada nocturna** - Comprende el periodo de las veinte y las seis horas, con una duración de siete horas
- **Jornada mixta** .- Se realiza con periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media. Si la jornada excediera el limite de tiempo establecido, se considerará como jornada nocturna con una duración de siete horas y media.

**b) Los días de descanso .-** Los trabajadores disfrutaran de un día de descanso obligatorio por cada seis días de trabajo.



## **1.8 Terminación de las relaciones de trabajo**

Las relaciones de trabajo se pueden suspender por las siguientes causas:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador.
- b) La incapacidad temporal del trabajador, ocasionada por accidente o enfermedad de trabajo.
- c) La prisión preventiva del trabajador.
- d) El arresto del trabajador.
- e) El cumplimiento de los cargos públicos por parte del trabajador.
- f) La designación de los trabajadores como representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- g) La falta de documentos que exigen las leyes

También se pueden rescindir las relaciones de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad .

Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

- a) Engañar al trabajador o el sindicato al patrón.
- b) Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de propiedad u honradez.
- c) Cometer el trabajador faltas de propiedad contra sus compañeros
- d) Cometer el trabajador fuera del trabajo, faltas contra su patrón o su familia.
- e) Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales.
- f) Comprometer el trabajador por su imprudencia, la seguridad del establecimiento.
- g) Presentarse el trabajador en estado de embriaguez a su centro de trabajo.

Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador :

- a) Engañar el patrón al trabajador.
- b) Incurrir el patrón en faltas de propiedad u honradez.
- c) Reducir el patrón el salario del trabajador.
- d) No recibir el trabajador, el salario en el lugar y fechas convenidos
- e) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón
- f) La existencia de un peligro grave para la seguridad del trabajador
- g) Comprometer el patrón por su imprudencia la seguridad del trabajador.

Al termino de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación en su trabajo o que se le indemnice con tres meses de salario y si además el patrón no logra comprobar las causas de la rescisión de las relaciones de trabajo, tendrá que pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la terminación del juicio.

Después de haber concluido el juicio y determinarse la sentencia favorable para el trabajador, el patrón podrá optar por no reinstalar al trabajador pagando la indemnización correspondiente, para lo cual deben observar los siguientes criterios

1.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor a un año, se le pagará al trabajador una cantidad igual al importe de la mitad de los sueldos devengados durante el tiempo de trabajo. Para ejemplificar se presenta el siguiente caso

Un trabajador estuvo laborando desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de mayo de ese mismo año, fecha en que fueron rescindidas las relaciones de trabajo, el sueldo mensual del trabajador era de \$ 1,500.00  
¿Cuanto debe recibir el trabajador por concepto de indemnización?



3.- Si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, se le pagará al trabajador la cantidad de veinte días por cada año de servicios prestados. Ejemplo

Un persona inició sus labores el día 1 de enero de 1994 siendo rescindidas las relaciones de trabajo el día 31 de mayo de 1996, su sueldo mensual a esa fecha era de \$ 1,500.00 ¿Cuál es la cantidad que debe recibir el trabajador por concepto de indemnización ?

Sueldo mensual	\$ 1,500.00
Tiempo laborado	dos años, cinco meses
Tipo de contrato	por tiempo indeterminado
Indemnización	$20 (75) (2) =$ <u>\$ 3,000.00</u>

Nota. En este caso, solo se le entregan al trabajador el importe de cuarenta días de salario por dos años de antigüedad, y en el caso del período del 1o de enero al 31 de mayo de 1995; se considera que como un año incompleto por no ser menor a seis meses igual que en el ejemplo número dos

Además de las indemnizaciones anteriores, se la pagará al trabajador una cantidad equivalente a tres meses de salario y el importe de los salarios vencidos

# **CAPITULO 2**

**LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

## CAPITULO II LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

### 2.1 Generalidades

La LISR como se mencionó anteriormente, fue creada con el objeto de establecer los impuestos que los contribuyentes habrán de pagar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por sus ingresos

La estructura de esta Ley, fué determinada de acuerdo con la figura jurídica de que se trate, ya sea persona física o moral y considerando también el ingreso que han de percibir. En relación a las personas físicas, fue creado un Capítulo específico para el tema de los sueldos y salarios, el cual se encuentra en el Título IV Capítulo I que se denomina "de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado".

Existen otros ingresos que obtienen las personas físicas y que se relacionan directamente con los salarios, tal es el caso de los honorarios que se mencionan en el capítulo II y los ingresos por actividades empresariales establecidos en el capítulo IV de la mencionada ley.

A estos ingresos se les conoce con el nombre de "asimilables a salarios" y es muy importante que cuando se contrate los servicios de personas con este tipo de actividades, se establezca claramente que no existe ninguna relación de dependencia hacia el prestatario, ya que se corre el riesgo de que organismos como el IMSS y el INFONAVIT, pretendan tipificarlos como una simulación de salarios normales y consecuentemente intencionalmente cobrar las cuotas correspondientes además de los capitales constitutivos por no inscribirlos en ninguno de los dos institutos.

Existen además otros ingresos que también se pueden relacionar con los sueldos y salarios, pero que no necesariamente implican una dependencia patronal por parte del supuesto trabajador

El RLISR en su artículo 133-A, menciona que las personas físicas con actividad empresarial podrán efectuar retiros a cuenta de utilidades, para lo cual deberán cumplir con los siguientes requisitos.

- **Asignarse un salario de mercado**
- **Reunir los requisitos necesarios para ejercer este beneficio fiscal**

## **Elementos de los impuestos**

Para conocer cuales son los elementos de los impuestos, es necesario definir en primer lugar que se entiende por impuesto y enseguida, hacer un análisis de las partes que componen esta definición. Por tal motivo, presentamos la siguiente

**Definición de impuestos** "son las contribuciones establecidas en la ley, que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho "

En la definición anterior encontramos cuatro elementos que se pueden identificar con el tema de los sueldos y salarios

- **Objeto** Su función principal es el de gravar los ingresos que reciben los trabajadores por salarios
- **Sujeto** Las personas físicas que obtienen este tipo de ingresos
- **Base** Es el ingreso que percibe el trabajador por el pago de sus servicios.
- **Tasa** En el caso de los ingresos por sueldos y salarios en lugar de aplicar un porcentaje específico a sus ingresos, se aplica una tarifa que determina la cantidad de impuesto de acuerdo con el

monto del salario. Se utiliza también una tabla de subsidio y por último, se aplica un crédito al salario con el propósito de disminuir el impuesto que debe pagar el contribuyente

En el caso particular del tercer elemento que es la base, se deben considerar ciertos aspectos para proceder a la aplicación de la tarifa que nos proporcionará como resultado el impuesto por pagar, los aspectos a considerar serán el ingreso que percibe el trabajador y la cantidad gravada para la LISR. Los ingresos son " aquellos que perciben las personas físicas sujetas a una relación laboral ya sea en efectivo, en bienes, en servicios o en crédito ". En los sueldos y salarios se aplican solo los tres primeros conceptos, ya que los ingresos en crédito, no pueden ser considerados por estar condicionados a la prestación del servicio

Los ingresos que puede obtener una persona por la prestación de un servicio personal subordinado son:

- a) El salario.
- b) Otras prestaciones que deriven de una relación laboral
- c) La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- d) Los ingresos motivados por la terminación de la relación laboral.

## **2.2 Ingresos gravados y exentos**

En el capítulo de los ingresos por sueldos y salarios de la LISR, se hace una clasificación especial considerando a los ingresos como gravados y exentos

### **Ingresos gravados**

En primera instancia, se considera a los ingresos por sueldos y salarios como gravados en su totalidad y por cualquier concepto, considerando también el salario mínimo

Este es un caso muy particular, ya que en la LFT se estableció que los salarios mínimos no serán objeto de algún descuento y mucho menos de un impuesto, esta situación es válida considerando que los salarios mínimos son tan reducidos, que no son suficientes para cubrir las necesidades básicas de una familia y por lo tanto, sería un error imponerles algún tipo de gravamen

Siguiendo este precepto, la LISR en su artículo 40 primer párrafo al texto menciona "no se efectuarán retenciones a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente". Sin embargo, sería erróneo considerar que la redacción de este párrafo nos lleva a pensar que los salarios mínimos no estén gravados para el ISR

La confusión radica básicamente en la redacción que se hizo de este artículo, ya que el procedimiento de retención que se utiliza para calcular el impuesto, ocasiona que a los importes mínimos no se les efectúe ninguna retención.

A pesar de lo anterior, es injusto que cualquier cantidad que perciba el trabajador por sus servicios y que se derivan de la propia relación laboral sea considerada como gravada, ya que ocasiona una reducción en el ingreso neto que obtienen los trabajadores

Considerando esta situación, se establecieron límites a las cantidades que se gravarían por los distintos ingresos que obtienen los trabajadores, además, algunos de estos ingresos por su propia naturaleza no pueden ser considerados como gravados, ejemplo de ellos son las indemnizaciones por riesgos y enfermedades de trabajo, los reembolsos de gastos médicos y de funeral etc

### Ingresos exentos

La LISR en su artículo 77, establece una lista de aquellos ingresos que deberán considerarse como exentos para efectos del ISR

**Fracción I a) Las horas extras sobre salario mínimo** - Los trabajadores de salario mínimo, tendrán como límite de exención para las horas extras el mencionado en la LFT, que será de tres horas diarias y tres veces a la semana, dando un total de nueve horas extras semanales, las cantidades que rebasen estos límites deberán ser gravadas y acumuladas a los demás ingresos que perciba el trabajador para el cálculo del impuesto correspondiente

#### Ejemplo

Datos:	Caso A	Caso B
Días de la semana	L M M J V	L M M J V
Horas extras por día	2 3 1	3 1 5 2 3
Horas extras gravadas	0 0 0	0 0 2 2 3
Total de horas extras gravadas	0	7

**Nota:** En el caso A no se considera ninguna hora extra gravada ya que no excede los límites establecidos, en el caso B, se consideran 7 horas gravadas que se acumularan a los demás ingresos que perciba el trabajador en la semana. El salario mínimo utilizado es de \$ 22 60 diarios (vigente a partir del 01-04-96)

**Fracción I b) Las horas extras sobre salarios superiores al mínimo** - Los trabajadores que perciben ingresos superiores al salario mínimo, tendrán exenta una cantidad equivalente al 50% de las cantidades que obtengan como ingreso, siempre que las horas extras no excedan los límites laborales mencionados en el punto anterior

Para estos ingresos se considera también un segundo tope equivalente a 5 SM, que se aplica cuando el importe de las horas extras es superior a las nueve horas semanales o cuando el 50% del tiempo extra pagado rebasa los 5 SM. Es muy común encontrar que las personas encargadas de elaborar las nominas de las empresas, se confundan y consideran este límite sobre el total de horas extras que los trabajadores hayan tenido en la semana

Se presenta un ejemplo para indicar la diferencia

Datos	Caso A	Caso B
Sueldo semanal	\$ 350.00	\$ 350.00
Horas extras semanales	9	18
Cuota por hora extra $350/7=50/8 = 6.25 ( 2 )$	\$ 12.50	12.50
Ingreso por tiempo extra doble $6.25( 2 )( 9 )$	112.50	112.50
<u>Ingreso por tiempo extra triple</u>	<u>0.00</u>	<u>168.75</u>
Ingreso por tiempo extra total	112.50	281.25
Tiempo extra exento $12.50 * 4.5 ( 50\% \text{ de } 9 \text{ hrs } )$	56.25	26.45( 5 )
Tiempo extra gravado	56.25	149.00
<b>Ingreso total acumulable</b>	<b><u>\$ 406.25</u></b>	<b><u>\$ 482.25</u></b>

**Nota:** Al no rebasar el límite de nueve horas extras a la semana en el caso A, se considera exento el 50% del tiempo extra. Para el caso B, las horas extras rebasan el límite, establecido ocasionando que el excedente a las 9 horas semanales se pague de manera triple. En lo que toca a la parte exenta de este ingreso, al rebasar el 50% de su monto a los 5 SM semanales, se debe considerar este importe como límite de la exención (el salario mínimo utilizado es el de \$ 26.45 diarios vigente a partir del 4 de diciembre de 1996).

**II) Indemnizaciones por riesgos o enfermedades** - Las indemnizaciones por riesgos o enfermedad, que se concedan de acuerdo a las leyes o contratos respectivos se encuentran exentos en su totalidad.

**III) Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro** - Las pensiones vitalicias u otras formas de retiro como el SAR, el ISSSTE para los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte. Cuando el monto de estas cantidades no exceda un importe de nueve salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente, las cantidades que excedan este límite se acumularán a los demás ingresos que perciban los trabajadores para el pago del impuesto correspondiente.

**IV) Los reembolsos de gastos médicos y de funeral** - Los ingresos que perciba el trabajador por reembolsos de gastos médicos, hospitalarios, dentales y de funeral que se concedan de manera general están exentos de impuesto.

**V) Las prestaciones de seguridad social** - Los ingresos por prestaciones que otorguen las instituciones públicas.

**VI) Las prestaciones de previsión social** - Los ingresos percibidos por subsidios para incapacidades, becas para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, así como otras prestaciones de previsión social de "naturaleza análoga" que se les conceda a los trabajadores de manera general y que además, reúna ciertos requisitos.

La palabra " análoga " como se mencionó en el capítulo anterior, ha creado múltiples confusiones para su correcta interpretación, ya que en la LISR no se encuentra definido el concepto de previsión social, en consecuencia existen muchos conceptos que por su característica de generalidad y bebeficio social pueden ser considerados como de naturaleza análoga.

Con el propósito de evitar practicas fiscales incorrectas, se estableció un límite de 7 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente, para determinar el monto exento que se puede obtener por este concepto, además se condicionó este ingreso de la siguiente manera

A) Si el sueldo del trabajador no excede a siete salarios mínimos del área geográfica del contribuyente, pero al sumarle los ingresos por previsión social, se rebasa este límite, se debe considerar lo siguiente.

1.- Estarán exentos de impuesto los ingresos por previsión social que al sumarse con los ingresos por sueldos, den como resultado una cantidad igual a siete salarios mínimos. Ejemplo

Importe de 7 salarios mínimos	26.45 ( 7 ) =	\$	185 15
Importe de la previsión social percibida			55 00
Salario diario			80 00
Ingreso total			135 00
Previsión social exenta			<u>55 00</u>

Nota: En este ejemplo, la previsión social se encuentra totalmente exenta ya que la suma de los sueldos y la previsión social no rebasan los 7 salarios mínimos.

2.- Se establece como límite un salario mínimo anual. Ejemplo

Importe de los 7 salarios mínimos	26.45 ( 7 ) =	\$	185 15
Importe de un salario mínimo			26.45

Ingresos por sueldos	130.00
Ingreso por previsión social	65.00
Ingreso total	195.00
Previsión social exenta	<u>Importe de un salario mínimo \$ 26.45</u>

Nota: En este ejemplo la cantidad exenta de previsión social será el importe de un salario mínimo, como consecuencia de que al sumar ambos ingresos rebasan el límite establecido

Existe un tercer caso donde el importe exento será el que resulte de sumar los ingresos por sueldos con la previsión social y no rebasen los siete salarios mínimos, aunque el importe de la prestación social sea superior al salario mínimo. Ejemplo

Datos	Importes
Cantidad de 7 salarios mínimos 7( 26.45 )	\$ 185.15
Importe de un salario mínimo	26.45
Sueldo diario	110.00
Ingreso por previsión social	<u>48.20</u>
Ingreso total	\$ 158.20
Importe de previsión social exenta	<u>\$ 48.20</u>

Nota: En este ejemplo la cantidad exenta de previsión social es de \$ 48.20 que es superior a un salario mínimo, esta situación también es válida si se considera que la parte exenta que se está tomando, es la diferencia entre el importe de siete salarios mínimos y la cantidad que percibe el trabajador por su sueldo diario normal.

■) Cuando los ingresos por sueldos sean superiores a siete salarios mínimos y además se obtengan ingresos por previsión social, solo estará exenta una cantidad equivalente a un salario mínimo

### Ejemplo

Datos	Importes
Importe de 7 salarios mínimos	\$ 185 15
Importe de un salario mínimo	26 45
Ingreso diario por sueldo	165 00
Ingresos por previsión social	45 00
Ingreso total	\$ 210 00
Previsión social exenta	\$ 26 45
Previsión social gravada	18 55
Ingreso acumulable total	\$ 183 55

Nota : La cantidad exenta para la previsión social, representa el importe de un salario mínimo, a consecuencia de que el ingreso por sueldos y salarios es superior a siete salarios mínimos y que además obtiene ingresos por previsión social.

**VII ) Los reembolsos de aportaciones al INFONAVIT** - Las cantidades entregadas a los trabajadores por los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás institutos de seguridad social en términos de la ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores por las empresas, cuando reúnan los requisitos para su deducibilidad establecida en el Título II para las personas morales y Capítulo IV de este Título.

**VIII ) Cajas y fondos de ahorro** .- Los ingresos provenientes de cajas y fondos de ahorro para los trabajadores cuando reúnan los requisitos mencionados en el Título II, de la LISR, tratándose de préstamos concedidos a las trabajadoras en los términos del art. 78-A, cuando reúna los requisitos necesarios.

**IX ) Las cuotas obreras al IMSS .-** La cuota de seguridad social de los trabajadores que sea pagada por los patrones.

**X ) Los ingresos por primas de antigüedad, indemnizaciones, seguro de retiro .-** Los ingresos que obtengan las personas que estén sujetas ha una relación laboral, al momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos. Estas cantidades estarán exentas hasta por un monto equivalente a 90 veces de salario mínimo por cada año de servicio o contribución en el caso del SAR.

**XI ) Las gratificaciones, primas vacacionales, PTU y primas dominicales .** Estos conceptos tienen distintos límites de exención

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| - Las gratificaciones anuales | <u>30 días de salario mínimo</u>                           |
| - La PTU                      | <u>15 días de salario mínimo</u>                           |
| - La prima vacacional         | <u>15 días de salario mínimo</u>                           |
| - La prima dominical          | <u>un día de salario mínimo por cada domingo trabajado</u> |

**XII ) Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciben los extranjeros:**

- Los agentes diplomados.
- Los agentes consulares.
- Los empleados de las embajadas.
- Los miembros de las delegaciones oficiales.
- Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales.
- Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal.

Nota: En el pago de estos conceptos, se consideraran como años completos toda fracción superior a 6 meses.

**XIII ) Los ingresos percibidos por gastos de representación y viáticos .- Estos ingresos estarán exentos cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe con documentación que reúna requisitos fiscales.**

### 2.3 Otros ingresos exentos

En el artículo 78-A de la LISR encontramos a los ingresos en servicios que también están exentos, en la parte correspondiente a los intereses que se generan, cuando los patrones otorgan préstamos a sus trabajadores, estos intereses se obtienen de la diferencia entre la tasa pactada y la tasa promedio diaria para los CETES a 90 días del mes inmediato anterior, o en su defecto el valor de tales certificados a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, los ingresos se consideran obtenidos mensualmente después de haber aplicado la tasa anterior

El ingreso del cual se habla es la reducción de intereses en favor del trabajador resultado de no pagar la totalidad de los mismos, para entender mejor esta situación se presenta el siguiente cuadro

Concepto	A %	B %	C %
Tasa pactada	0	5	15
Tasa de cetes	15	15	15
Tasa de interes real	15	10	0

En el primer caso el trabajador paga íntegramente el interés y además, tendrá una tasa real del 15%, en el segundo caso el interés real será superior al que se ha pactado como consecuencia de la tasa de cetes que se está aplicando, por último, al momento en que la diferencia entre la tasa pactada y la tasa de cetes disminuya entre ambas o sea igual, se presentará el beneficio de la reducción de intereses e ingresos en servicios para el trabajador ya que la diferencia entre ambas tasas será menor.

**A) Ingresos por intereses no cobrados derivados de préstamos concedidos por el patrón - Este tipo de ingresos estará exento cuando se presenten los siguientes casos:**

1. - Que la totalidad de los ingresos percibidos en el ejercicio no hayan excedido a siete salarios mínimos anuales.
2. - Que el monto del préstamo no exceda de un salario mínimo por un período máximo de tres meses, además de que los ingresos por sueldos y el monto del préstamo, no rebasen los siete salarios mínimos

Estos conceptos, son los ingresos exentos que pueden percibir los trabajadores por la prestación de sus servicios personales subordinado, y que se deben considerar al momento de efectuar el cálculo del impuesto correspondiente ya sea mensual o anual

Existen también, otros ingresos que perciben las personas físicas ( honorarios, comisiones , etc ) y que pueden ser susceptibles de impuesto como si fueran ingresos por sueldos y salarios

El motivo principal de escoger esta opción por parte de las personas físicas, es el ahorro de trabajo y tiempo que representa para los contribuyentes el no tener que llevar su contabilidad y pagar sus impuestos de manera independiente. A estos ingresos se les conoce como " Ingresos que se asimilan a sueldos y salarios ".

### **2.3.1 Ingresos que se asimilan a salarios**

En la LISR existen otros conceptos que por sus propia naturaleza se pueden asimilar a sueldos y salarios, es decir, a estos ingresos se les puede calcular el impuesto utilizando el procedimiento del artículo 80.

Estos ingresos se encuentran estipulados en el artículo 78 de la LISR y son los siguientes

- A) Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como los ingresos que obtienen las fuerzas armadas** Bajo este supuesto se incluyen las remuneraciones y demás prestaciones que perciben los trabajadores y servidores públicos, aun cuando sean gastos no sujetos a comprobación. El tratamiento fiscal de este concepto es el mismo que el aplicado a las remuneraciones de los trabajadores de la iniciativa privada
  
- B) Los rendimientos y anticipos obtenidos por los miembros de las sociedades cooperativas de producción, y los anticipos que reciben los miembros de las sociedades y asociaciones civiles** En este tipo de ingresos, el total de anticipos del ejercicio se acumulan y declaran bajo el concepto de salarios, tomando en cuenta la proporción de subsidio acreditable, calculado para la sociedad o asociación de que se trate
  
- C) Los ingresos que obtienen los miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a comisarios, administradores y gerentes generales**. La retención del ISR no podrá ser inferior al 30% del importe pagado por concepto de honorarios a miembros del consejo y en el caso de que el receptor del honorario tenga alguna relación de trabajo, la retención será la que resulte de aplicar la mecánica establecida en los artículos 80 y 80-A de la mencionada Ley

Concepto	Ejemplo	
	A	B
Honorarios	15,000.00	15,000.00
Salario por relación laboral		<u>8,000.00</u>
Ingreso gravable	15,000.00	23,000.00
Impuesto 30% o artículo 80	4,500.00	7,208.62
Subsidio art. 80-A		1,712.99
Subsidio acreditable ( 85% )		1,456.04
Crédito general		<u>62.97</u>
<b>Ingreso neto</b>	<b><u>10,500.00</u></b>	<b><u>17,310.39</u></b>

**Nota 1 :** Como se puede observar es claro que cuando no existe relación laboral se debe retener el 30% directo sobre el ingreso total, de forma contraria cuando existe alguna relación de trabajo, el impuesto que se debe retener resultará de aplicar las tabla del art 80 y 80-A además del crédito general.

**Nota 2 :** Las tablas utilizadas son las vigentes para el 1er semestre de 1996

D) Los honorarios a personas que prestan servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que estos servicios se presten en las instalaciones de este último. El concepto de preponderante se presenta cuando una persona que trabaja en forma independientes, obtiene más del 50% de sus ingresos por la prestación de sus servicios de una misma persona en el ejercicio inmediato anterior

Para que se realice la retención en los términos del artículo 80 de la LISR, el prestador del servicios deberá comunicar que le retengan el impuesto correspondiente a sus ingresos como si fueran salarios, esta comunicación se debe presentar antes de que se le efectúe el primer pago del ejercicio siguiente al año en que obtuvo más del 50% de sus ingresos de esta persona ( ver apéndice página 133 )

Siguiendo con los ingresos que se asimilan a salarios tenemos:

E) Los honorarios que perciben las personas físicas de personas morales o físicas con actividades empresariales, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto

correspondiente a sus ingresos como si fueran salarios. En este caso se pierde la posibilidad de efectuar las deducciones a que tendría derecho al tributar bajo el régimen de honorarios, además de que no tendría que cumplir con sus obligaciones fiscales respectivas ( presentar pagos provisionales, anuales, expedir comprobantes fiscales y tener que llevar registro de contabilidad simplificada )

F) Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos del capítulo de salarios Esta fracción se incorporó en 1995 con el objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los contribuyentes que reciben ingresos por actividades empresariales. En estas condiciones quien efectúe el pago y cuente con la comunicación escrita, tendrá la obligación de retener el impuesto correspondiente utilizando las tablas de los artículos 80) y 80)-A, además del crédito general y sin aplicar ninguna proporción de subsidio por no existir ninguna relación laboral. Esta opción no es nueva, estaba prevista en el artículo 136 del RLISR, pero restringía la opción a quienes exclusivamente obtenían ingresos por comisiones, la nueva norma hace extensiva la opción a cualquier ingreso que derive de actividades empresariales.

Estas personas tienen los siguientes beneficios

1. No están obligadas a entregar comprobantes con requisitos fiscales por el pago que les hagan de sus servicios
2. Están exceptuados de presentar declaraciones, tanto provisionales como anuales.
3. No se encuentran en la situación jurídica de tener que pagar el Impuesto al Valor Agregado.

Los ingresos que se asimilan a salarios tienen un problema muy particular, resulta que en muchas ocasiones este beneficio fiscal puede ser considerado como una especie de simulación de salarios.

consecuentemente las autoridades del IMSS e INFONAVIT podrian suponer la omisión de las cuotas correspondientes.

Esta situación se presenta debido a la naturaleza que guarda el precepto de asimilación, en consecuencia varios de los ingresos que se asimilan a salarios son susceptibles de ser un salario realmente. Por tal motivo, cuando se contraten los servicios de estas personas se deben observar los siguientes requisitos, que de acuerdo con la ley, es la única forma de asimilar el salario en el caso de los honorarios.

1. Que la empresa le haya pagado honorarios el año de calendario anterior
2. Que la prestación de los servicios del año vigente se lleve a cabo en las instalaciones del prestatario y sólo unas horas al día, a la semana, etc., no se contempla la posibilidad de que el servicio se preste parcialmente en las instalaciones de la empresa.
3. Que la persona no presente una comunicación por escrito antes del primer pago de honorarios o que al prestar la comunicación, manifieste que los ingresos percibidos de la empresa en el año de calendario inmediato anterior excedieron al 50% del total de sus percepciones por honorarios.

### **2.3.2 Retiros de personas físicas con actividad empresarial del régimen general de Ley.**

Al iniciar el presente capítulo, se comentó que existen otros ingresos además de los propios salarios y los que se le asimilan, a los cuales se les puede dar el tratamiento de sueldos para la retención del ISR, tales ingresos son los retiros que efectúan las personas físicas con actividad empresarial. Estos retiros son perfectamente deducibles para el cálculo anual, ya que no se presenta el problema de la dependencia patronal que se mencionó en el punto anterior de los honorarios y otros ingresos que se asimilan a salarios.

Sería ilógico pensar que una misma persona sea patrón y trabajador al mismo tiempo, la naturaleza real del beneficio fiscal, es la de proporcionar un procedimiento que no ocasione problemas y que a la vez permita el acceso a una parte de sus ingresos, sin tener que esperar hasta el fin del ejercicio para poder retirar sus ganancias.

El beneficio que se menciona para las personas físicas con actividades empresariales, tiene su fundamento legal en el artículo 133-A del RLISR y para poder efectuar retiros mensuales como si fueran salarios, se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. El monto del retiro mensual deberá ser equivalente al salario que se pague en el mercado de trabajo por una actividad similar.
2. El impuesto determinado conforme a esta fracción, tendrá el carácter de pago provisional y se debe enterar junto con el pago del ISR correspondiente a los ingresos por su actividad empresarial.

El cálculo del impuesto anual correspondiente a estos ingresos, es el mismo que el establecido para los ingresos que se asimilan a salarios, es decir, se aplican las tablas y tarifas de los artículos 80 y 80-A,

además del crédito general en lugar del crédito al salario, ya que sólo es aplicable cuando se pagan salarios donde existe una relación laboral y una subordinación patronal. Debido a lo anterior, la mecánica para la retención de impuesto es la siguiente:

Ingresos gravados  
( \* ) Tarifa del artículo 80  
Impuesto del mes  
( - ) Subsidio del artículo 80-A  
Crédito general art. 141-B.  
ISR a cargo a ( favor )

Cuando el crédito general sea mayor que la diferencia entre el impuesto menos el subsidio correspondiente, no se podrá efectuar ningún acreditamiento en periodos posteriores y tampoco se entregará cantidad alguna por las diferencias a favor que resulten.

Hasta este punto, se ha mencionado el tipo de ingreso que puede obtener un trabajador por la prestación de sus servicios personales a un particular, se comentó que sus ingresos pueden estar exentos o gravados para el cálculo de su impuesto y se aclaró que existen otras personas que apesar de no estar sujetos a una relación laboral subordinada de trabajo, también pueden optar por que se les retengan sus impuestos como si fueran ingresos por sueldos y salarios. Es necesario ahora, conocer el procedimiento de cálculo para retener el impuesto que tanto se ha comentado en los puntos anteriores, en el numeral siguiente, se detalla esta mecánica de retención a los distintos ingresos por salarios, la aplicación del subsidio y del crédito al salario y crédito general.

## 2.4 Cálculo del ISR a los ingresos por sueldos y salarios.

Se ha comentado en los puntos anteriores, que en el caso de los sueldos y salarios se debe aplicar una tarifa y una tabla para la retención del ISR correspondiente, por lo tanto a continuación se describe el procedimiento para calcular el impuesto según el artículo 80

1 - Se ubica la percepción gravada en el rango de límites mínimos y máximos, hasta encontrar el límite inferior que le corresponda

2 - Se resta el límite inferior al ingreso gravado para obtener un excedente

3 - Al ingreso excedente que se obtuvo en el punto anterior, se le aplica el porcentaje que le corresponde de acuerdo con el rango de límites en que se ubicó el ingreso. El resultado de esta multiplicación, será el impuesto marginal sobre el excedente al límite inferior

4 - Al impuesto marginal, se le suma la cuota fija establecida para ese rango y el resultado que se obtenga será el impuesto causado a cargo del trabajador

### Ejemplo

Ingreso mensual		3,500.00
Límite inferior		3,351.86
Cuota fija sobre el rango de ubicación	A)	478.90
Excedente al límite inferior		148.14
Porcentaje sobre el excedente al límite inferior		= 32%
Impuesto marginal	B)	47.04
Impuesto a cargo del trabajador	A (+) B	525.95

## **Aplicación del subsidio contenido en la tabla del artículo 80-A de la LISR**

A partir de 1991, se incorpora a la LISR el artículo 80-A, para establecer el "Subsidio Fiscal". Este subsidio tiene como objetivo principal, reducir del impuesto a cargo del trabajador obtenido con la tarifa del artículo 80 de la LISR.

El subsidio del artículo 80-A es aplicable a los retenciones y pagos provisionales, de ingresos por sueldos y salarios, ingresos que se asimilan a salarios, honorarios por la prestación de un servicio profesional independiente, arrendamientos por el uso o goce de bienes inmuebles o por ingresos de los obtenidos en el capítulo referente al Régimen Simplificado

Están exceptuados de acreditar este subsidio quienes perciban ingresos directamente por derechos de autor y aquellas personas físicas que tengan el beneficio de reducir su ISR, según el artículo 80-A 7o párrafo

Para calcular el subsidio, se sigue un procedimiento similar al que se aplica para obtener el impuesto a cargo del trabajador, a continuación se describe la mecánica de aplicación y se ejemplifica con un ingreso igual al del punto anterior

### **Mecánica de aplicación**

- a) Se ubica el monto gravado entre los límites inferiores y superiores de la tabla del artículo 80-A, hasta encontrar el límite inferior que le corresponde al ingreso, que servirá para obtener la cuota fija de subsidio.
  
- b) Al monto que se obtuvo como impuesto marginal en el inciso " C " del cálculo correspondiente a la tabla para el ISR, se le aplica el porcentaje establecido en el límite que le corresponde al ingreso gravado de la tabla para el subsidio.

c) Al resultado del inciso anterior, se le suma la cuota fija de subsidio que le corresponde al ingreso gravado de acuerdo con el limite inferior, la suma de ambos será el Subsidio Acreditable Total

**Ejemplo**

Ingreso mensual	3,500.00	
Limite inferior	3,351.86	
Cuota fija sobre el rango de ubicación		180.89
Impuesto marginal calculado en el ejemplo del impuesto	47.04	
porcentaje para impuesto marginal	<u>    * 50%</u>	
Subsidio sobre el impuesto marginal		23.52
<b><u>Importe total de subsidio</u></b>		<b><u>204.41</u></b>

**Nota:** Se manejan las tablas vigentes para el primer semestre de 1996.

## 2.5 Cálculo del subsidio acreditable para sueldos y salarios

Para tener derecho a la aplicación del subsidio a que se refiere el artículo 80-A de la LISR, se tiene que efectuar un procedimiento especial para determinar la cantidad de subsidio que se puede acreditar. El resultado de aplicar tal procedimiento será una Proporción de Subsidio Acreditable, que en caso de ser inferior a 50%, no se tendrá derecho al acreditamiento.

### Cálculo de la proporción de subsidio acreditable

La proporción para el subsidio acreditable se calcula de la siguiente forma:

- 1) - Se toma como base la cantidad de salarios pagados a los trabajadores correspondientes al ejercicio anterior considerados como gravados para el ISR.
- 2) El resultado del punto número uno, se divide entre el total de erogaciones que se deriven o estén relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinado.
- 3) - El resultado de la operación anterior se multiplica por cien y se expresa en porcentaje.
- 4) - El porcentaje anterior será la Proporción de Subsidio Acreditable.

### Fórmula

$$\frac{\text{Monto total de pagos sujetos a ISR en el ejercicio anterior}}{\text{Total de erogaciones derivadas de la relación laboral}} = \text{Proporción de Subsidio}$$

### Determinación del subsidio acreditable

Una vez que se ha determinado la proporción de subsidio, se procede a calcular que porcentaje del subsidio es acreditable y para obtener este resultado, se debe aplicar el siguiente procedimiento

1. Se resta de la unidad ( 1 ), el porcentaje de la proporción que se determinó en el punto anterior.
2. El resultado anterior se multiplicará por dos
3. Al producto del punto número dos, se le restará la unidad
4. El resultado final de esta operación será el **Subsidio Acreditable**

Fórmula	$\frac{1}{\text{Subsidio ( 2 ) ( 1 - Proporción de subsidio )}}$	=	Subsidio Acreditable
( - )			

#### Ejemplo

Subsidio según el artículo 80-A	204 41
Ingresos gravados en 1996	155,968.55
Total de erogaciones por sueldos	237,483 63

$$\text{Proporción} = \frac{155,968.55}{237,483.63} = 0.6567 \text{ ( 100 \% )} = 65.57\%$$

$$\text{Subsidio Acreditable ( - )} = \frac{1}{2 ( 1 - 65.57 )} = .3114 \text{ ( 100 \% )} = \underline{\underline{31.14\%}}$$

En la determinación de la proporción para el subsidio a que se hace referencia, se consideran como erogaciones las contenidas en el anexo número 22 de la Resolución Miscelánea ( ver página 136 ).

En relación al proporción de subsidio que deben determinar las empresas, es importante comentar que para la Secretaría de Hacienda es determinante aumentar el número de conceptos que forman parte de las erogaciones, ya que entre mayor sea este concepto se obtendrá un subsidio acreditable menor para los trabajadores y por lógica consecuencia, esto ocasionará una mayor retención de impuesto

#### **Proporción de subsidio para empresas que inician operaciones**

Las empresas de nueva creación en su primer año de actividades se encuentran con el problema de no tener determinada su proporción de subsidio, para solucionar esta situación, la SHCP determinó en su regla 192 de la Resolución Miscelánea que establece reglas de carácter general aplicables a los impuestos y derechos federales para el ejercicio fiscal de 1995, lo siguiente

**" Los empleadores que en los términos del artículo 80-A de la LISR, deban calcular el subsidio contra el impuesto a cargo de sus trabajadores, podrán obtener la proporción prevista en dicha disposición, con el monto total de los pagos efectuados en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año de que se trate y la fecha en que se determine el impuesto, así como el total de erogaciones efectuadas en el mismo periodo por cualquier concepto relacionado con la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicho artículo "**

Los contribuyentes que tenían más de un año de haber iniciado sus actividades, podrán apearse a esta regla, siempre que la proporción que se determine después de su aplicación sea mayor a la proporción que se determine con el procedimiento normal en un 10%.

Los contribuyentes que opten por utilizar esta regla, deberán presentar aviso ante la Administración de Recaudación que les corresponda de acuerdo con su domicilio fiscal

La regla anterior, soluciona el problema de aquellas empresas que inician actividades y que por tanto, no tienen proporción de subsidio para su primer ejercicio fiscal

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en su afán de facilitar su labor de recaudación y con el propósito de otorgar al contribuyente un gama de opciones, estableció diversos mecanismos para el cálculo del impuesto al los ingresos por sueldos:

- a) Aplicación directa de la tarifa del artículo 80, 80-A y 80-B
- b) Aplicación de una tabla del artículo 80-A correspondiente al la proporción redondeada del subsidio
- c) Aplicación de la tarifa opcional para la proporción de subsidio que le corresponda.
- d) Aplicación de las tarifas actualizadas correspondientes al ejercicio fiscal de 1991

El impuesto que resulte de utilizar cualquiera de las opciones mencionadas anteriormente, nunca deberá ser mayor al que se obtenga de aplicar las tarifas actualizadas del ejercicio fiscal de 1991. El objeto de establecer esta condición, es el de beneficiar al trabajador ocasionando una disminución de su impuesto, en consecuencia, las empresas tendrán una mayor carga de trabajo para seleccionar la mejor opción

### **Subsidio acreditable para ingresos asimilados a sueldos**

En lo que respecta al subsidio acreditable para los ingresos que se asimilan a los sueldos, se tiene la duda de saber que monto del subsidio les corresponde acreditar a las personas que obtienen este tipo de ingresos.

En primera instancia, y después de haber analizado la naturaleza legal y laboral de este concepto, sería correcto aplicar al 100% del subsidio que se obtenga según el artículo 80-A de la LISR.

EL fundamento para el argumento anterior, es que estos contribuyentes no tienen ninguna prestación de tipo laboral que se adicione a su ingreso asimilado a sueldos. Debido a esta situación, es razonable y equitativo pensar que el subsidio se debe aplicar en su totalidad.

Con el propósito de conocer la aplicación correcta del subsidio hacia los ingresos que se asimilan a sueldos y salarios, se consultó directamente a la autoridad hacendaria, la respuesta fue que no importaba si estas personas no obtenían algún tipo de prestación adicional a sus sueldos, se les debe aplicar la misma proporción de subsidio que tengan las empresas para sus trabajadores.

En mi opinión, el criterio de la SHCP es injusto, ya que aunque tienen los beneficios de no facturar, no llevar contabilidad y no presentar declaraciones provisionales y anuales, esto no los exenta de pagar un impuesto, que de aplicar el subsidio completo sería menor. Además, para determinar la proporción de subsidio según el artículo 80 de la LISR, estos honorarios al asimilarse al salario, debe sumarse al monto de erogaciones que sirve de base para dividir los importes gravados en el ejercicio anterior. Esta situación ocasiona que la proporción de subsidio se vea disminuida por la incorporación de estos conceptos.

Por otro lado, para los empresarios el concepto de ingresos que se asimilan a sueldos, ha resultado muy atractivo en el aspecto laboral, ya que muchas empresas están despidiendo a sus trabajadores para

contratarlos posteriormente como personas que se obtienen ingresos asimilables a salarios y eliminar de esta manera la carga administrativa que implican los sueldos de los trabajadores

**Subsidio aplicable en caso de tener dos o más patrones**

Es importante aclarar que el subsidio que se comenta en este punto, solo es aplicable para los trabajadores que presenten su declaración anual de manera voluntaria

Estos contribuyentes obtendrán el subsidio que deben aplicar en caso de tener dos ó más patrones durante el ejercicio fiscal de la siguiente manera deberán dividir el monto de los subsidios acreditables entre la suma total de los subsidios, el resultado de esta división será el subsidio acreditable correspondiente.

**Ejemplo**

Conceptos	Subsidio		Total
	Acreditable	No Acreditable	
Empleo 1	\$ 2.538 00	\$ 3.150 00	\$ 5.688 00
Empleo 2	975 00	850 00	1.825 00
Suma	\$ 3.513 00	\$ 4.000 00	\$ 7.513 00

Suma de subsidios

Proporción de subsidio =  $\frac{\text{a c r e d i t a b l e s}}{\text{monto total de subsidios}} = \frac{3.513 00}{7.513 00} = 47\%$

**Nota:** Esta disposición se encuentra en la regla 222 de la Resolución Miscelánea correspondiente al ejercicio fiscal de 1995 y en la regla 229 para 1996.

## **2.6 Crédito al salario**

En el año de 1993, se incorpora a la LISR el artículo 80-B conteniendo una tabla decreciente de "Crédito al Salario", que se aplica a los ingresos de los trabajadores particulares y del Estado

El crédito al salario es el medio por el cual los trabajadores de menores recursos obtienen una disminución en el Impuesto Sobre Productos del Trabajo (I S P T) y un incremento en su ingreso disponible.

En un principio, el crédito al salario no era el mismo para todos los trabajadores del país, ya que en 1993 existían tablas distintas para cada una de las áreas geográficas. Sin embargo, a partir de 1994 se unificaron las cantidades, quedando solamente la tabla del área geográfica "A", cuyo salario es más elevado

Este crédito sustituye al 10% del S M que se aplicaba anteriormente a los ingresos de las personas físicas y desde su origen estableció diferencias en la terminología que habría de utilizarse, ya que para los salarios se aplica el Crédito al Salario y para otros ingresos distintos a los sueldos, se aplica el Crédito General.

El crédito al salario no se aplica en todos los conceptos que se derivan de una relación laboral, por ejemplo, el crédito al salario no se utiliza en los ingresos que obtiene los trabajadores por

- Primas de antigüedad
- Retiros e indemnizaciones
- Otros pagos que reciben los trabajadores por su separación al término de una relación laboral

## Mecánica de aplicación.

La mecánica para aplicar el Crédito al Salario se detalla a continuación:

- Se ubica a la percepción gravada del trabajador en el rango de ingresos mínimos y máximos de la tabla y se obtiene una cantidad de "Crédito al Salario Mensual" que le corresponde de acuerdo con el monto del ingreso
- Al resultado que se obtiene del punto anterior, se resta del impuesto determinado conforme al procedimiento del artículo 80 y 80-A
- El resultado obtenido será
  - a) Si es positivo, el impuesto que el patrón debe retener al trabajador
  - b) Si es negativo, el pago en efectivo que el patrón deberá entregar al trabajador junto con su salario

### Ejemplo

Ingreso mensual	\$	3,500.00
<u>Límite inferior</u>		<u>2,875.96</u>
Crédito al salario mensual	\$	<u>62.97</u>

**Nota:** En el ejemplo anterior el monto del ingreso gravado se ubica en el último rango de la tabla y por tal motivo, se considera una cantidad de \$ 69.27 pesos como crédito al salario. La tabla utilizada es la que estuvo vigente para el primer semestre de 1996.

## **Efectos del acreditamiento.**

Los efectos de aplicar el crédito al salario son los siguientes.

- 1) Se deberá entregar el crédito al salario que resulte a favor de los trabajadores
- 2) El empleador tendrá el beneficio de poder disminuir de sus impuestos federales y retenciones a cargo, las cantidades que haya pagado a sus trabajadores por concepto de crédito al salario. Alguno de estos impuestos son: I S R., 10% sobre honorarios, 10% sobre arrendamiento
- 3) El empleador podrá deducir los importes que pague por crédito al salario, siempre que cumpla con los siguientes requisitos
  - Registrar en contabilidad los pagos de nominas, identificando a cada uno de los trabajadores que se les entregue el saldo a favor.
  - Conservar comprobantes donde se identifique ingreso, I S R. retenido y diferencia a favor
  - Retener y entregar en efectivo las cantidades por crédito al salario
  - Calcular el I S R. anual
  - Presentar a más tardar en el mes de febrero declaración informativa donde se indique el monto por salario y crédito al salario pagado a los trabajadores (Forma 26 "declaración anual de crédito al salario pagado en efectivo")
  - Solicitar el Registro Federal de Contribuyentes o sus datos para la inscripción
  - Efectuar aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro e INFONAVIT
  - Pagar sus cuotas ante el I M S S o I S S S T E
  - Cuando el empleador no tenga impuesto a cargo contra que acreditar el crédito al salario entregado a los trabajadores, podrá optar por solicitar su devolución.

- Las cantidades que obtiene el trabajador por concepto de crédito al salario, no se consideran un ingreso acumulable para el cálculo de I S R. mensual y anual y tampoco son acumulables para el pago de otros impuestos y cuotas como el 2% estatal ó federal, el IMSS o el INFONAVIT, etc.

## 2.7 Cálculo anual.

Para determinar el cálculo anual a los ingresos de los trabajadores, se deberá seguir el mismo procedimiento que el mencionado en los puntos 2.4 a 2.6, con la diferencia de que las tablas que se utilizan serán las siguientes

- Artículo 141 para determinar el impuesto anual
- Artículo 141-A para determinar el subsidio (así como la proporción del subsidio acreditable)
- Tabla 141-B para determinar el crédito al salario, esta tabla se encuentra en el artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

En primera instancia, tal pareciera que el resultado para el cálculo anual, sería el mismo que para el cálculo mensual, la diferencia entre los dos se encuentra en el crédito al salario anual que se obtiene, ya que éste, es el límite para entregar cantidades a favor de los trabajadores

Como resultado de aplicar el crédito al salario en el cálculo anual se presenta varios casos de impuesto a cargo o saldos a favor de los trabajadores.

a) El crédito al salario es mayor al impuesto determinado, en este caso, la cantidad que se entregará al trabajador por crédito al salario anual, será aquella que resulta de restar al tope anual que tengan los trabajadores de acuerdo con sus ingresos, las cantidades de crédito al salario entregadas durante el año

Tope anual según tabla 141-B	\$	700.00
Cantidades entregadas durante el año		650.00
<b>Diferencia por entregar</b>	<b>\$</b>	<b>50.00</b>

Cuando los importes de crédito al salario que se hayan entregado a los trabajadores durante el año sean mayores al tope anual de acuerdo con sus ingresos, se considerará como impuesto por pagar a cargo de los trabajadores la diferencia entre las cantidades entregadas y el importe anual

Ejemplo

Topo anual según tabla 141-B	\$	700 00
Cantidades entregadas durante el año		<u>800.00</u>
Diferencia por entregar		0 00
<b>Diferencia por retener</b>		<b><u>100.00</u></b>

b) El crédito al salario anual es menor al impuesto determinado, este caso se deriva, si después de elaborar el cálculo anual de un trabajador y al determinar su crédito al salario correspondiente, resulta una cantidad por pagar. A este importe, se le deberán sumar las entregas por crédito al salario efectuadas en el año. Esto resulta porque al calcular el impuesto anual, ya le fue aplicado el crédito al salario sin considerar las cantidades que se hayan pagado, lo cual indica que hubo un excedente pagado durante el año por concepto de crédito al salario, lo anterior nos lleva a concluir que no se retuvo correctamente el impuesto y que en el cálculo anual se debe corregir.

Ejemplo.

I.S.R. Anual	\$	1,000.00
Crédito al Salario Anual		<u>700.00</u>
Diferencia a cargo		300.00
Más: Cantidades entregadas		<u>100.00</u>
<b>Retención total</b>		<b><u>400.00</u></b>

c) El crédito al salario anual será igual al impuesto determinado.- En este caso no es muy común que se presente, pero el impuesto será el monto del crédito al salario entregado a los trabajadores durante el año.

Ejemplo

Impuesto anual	\$ 700 00
Crédito al salario anual	700 00
Diferencia a favor	0 00
Diferencia a cargo	0 00
Cantidades de crédito al salario pagadas en el año	100 00
<b>Impuesto anual a cargo</b>	<b>100 00</b>

Los trabajadores que no hayan laborado durante todo el año no tendrán derecho a que se les entreguen cantidades por crédito al salario, y las cantidades que se les hubieran pagado se consideran como definitivas. Por otra parte, no se efectuará el cálculo anual para el crédito al salario de los trabajadores que hayan dejado de laborar antes del 1 de diciembre, esto significa que el cálculo anual se debe realizar para cualquier trabajadores incluyendo a los de salario mínimo.

**Deducciones personales para la declaración anual**

Para la declaración anual que deben presentar los trabajadores que hayan manifestado voluntariamente cumplir con esta obligación de manera personal, se pueden deducir algunos gastos personales con el objeto de disminuir el impuesto. Estas deducciones se encuentran en el artículo 140 de la LISR y son las siguientes:

**I Transportación escolar obligatoria**.- Se pueden deducir los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria. Se considera que la transportación es obligatoria, cuando la escuela obligue a todos los alumnos a pagar el servicio de transportación escolar.

**II Honorarios médicos y gastos hospitalarios**.- Los honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus descendientes y ascendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos por una cantidad igual o superior al monto de un salario mínimo anual.

Se consideran gastos médicos la compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación del paciente, las medicinas que se incluyan en los documentos que expidan las instituciones hospitalarias, honorarios a enfermeras y por análisis, estudios clínicos y prótesis.

No se consideran como honorarios médicos, los pagos efectuados por concepto de cuotas por seguros médicos a instituciones públicas de seguridad social.

**III Gastos de funerales** - Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elveado al año, efectuados por las personas señaladas en la fracción que antecede.

En los casos de erogaciones para cubrir funerales a futuro, para efectos de su deducibilidad, se consideran como gastos personales hasta el año en que se utilicen los servicios funerarios respectivos.

**IV Donativos**.- Los donativos no onerosos ni remunerativos que satisfagan los requisitos previstos en ley.

**V Aportaciones voluntarias al SAR** - Hasta por un monto que no exceda del 2% de su salario base de cotización, sin que este último pueda ser superior a 10 veces el salario mínimo general que rija en el D.F.

## **2.8 Impuesto correspondiente a diversos ingresos**

Para determinar el impuesto a los diversos ingresos que puede obtener un trabajador, se utiliza el procedimiento del artículo 80, también se pueden aplicar otros procedimientos para prestaciones como el aginaldo, las vacaciones y la prima vacacional, etc., que han sido establecidos en la LISR y su Reglamento. Estas opciones tienen por objeto calcular el impuesto de manera proporcional, ya que algunas de ellas se pagan anualmente y ocasionan un desequilibrio en la cantidad mensual que se retiene a los trabajadores cuando se pagan estas cantidades.

### **2.8.1 Impuesto sobre compensaciones por separación**

Para el cálculo del impuesto correspondiente a los ingresos por primas de antigüedad, retiro, indemnización u otros pagos por separación, se tienen dos procedimientos:

#### **1 - Ingresos para acumularse de manera mensual**

- a) Aplicación directa del procedimiento mencionado en los artículos 80 y 80-A de la LISR.
- b) Aplicación del procedimiento establecido en el párrafo después del mencionado artículo de la tarifa que consiste en lo siguiente:

- Al total de ingreso por estos conceptos, se le aplica una tasa de retención.
- La tasa de retención se obtiene dividiendo el impuesto correspondiente al último ingreso mensual entre dicho sueldo.
- El resultado de la división anterior se multiplicará por cien y el resultado se expresará en porcentaje.

**Nota:** Para los dos procedimientos se debe disminuir de la indemnización el equivalente a 90 días de salario mínimo por año trabajado.

### Ejemplo

Ingreso mensual por sueldos		\$ 3,000 00
Impuesto correspondiente		350 00
tasa de retención	$350\ 00 / 3,000\ 00 = 0\ 1166\ (100) =$	<u>11.66%</u>
Ingresos por separación	\$ 11,000 00 ( 11.66% ) =	1,282 60
Impuesto a retener		<u>1,282.60</u>

### 2.- Ingreso para acumularse anualmente ( Artículo 79 del LISR )

1) Para calcular el impuesto anual se observan los siguientes pasos

- Al total de ingresos por separación se le resta una cantidad equivalente al último sueldo mensual ordinario
- Esta cantidad se suma a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año
- Al resultado anterior se le aplica la tabla y tarifa contenidas en los artículos 141 y 141-A respectivamente para calcular el impuesto anual.
- Del impuesto que se determine se obtendrá una tasa proporcional de retención como consecuencia de dividir el impuesto entre los ingresos base para el cálculo
- Esta tasa se multiplicará por cien y el resultado se expresará en porcentaje
- Al total de los ingresos por separación se le resta una cantidad igual al último sueldo mensual normal y a la diferencia se la aplicará la tasa de retención

### Ejemplo

Ingresos por separación	\$	11,000.00
Otros ingresos para el cálculo anual		45,000 00
Sueldo mensual		<u>3,000 00</u>
Base para ISR anual	\$	48,000 00

Impuesto anual arts 141 y 141-A		\$ 7,000.00
Tasa proporcional	$7,000.00 / 48,000.00 = 0.1458 (100) =$	14.58%
Base de ingresos por separación	$11,000.00 - 3,000.00 =$	8,000.00
Impuesto a ingresos por separación	$8,000.00 (14.58%) =$	<u>1,166.40</u>
<b>Impuesto total anual</b>		<b>\$ 8,166.40</b>

Las cantidades que se están manejando en el ejemplo anterior, contienen ya la exención de 90 días por cada año de servicios, es importante señalar que en el procedimiento establecido en el artículo 79 de la LISR, no se especifica si el cálculo se debe hacer sobre la base total de ingresos ó sólo sobre la parte gravada, sin embargo, el artículo 83 del RISR aclara esta situación al mencionar que "el total de percepciones a que se refiere la fracción II del artículo 79 de la Ley, será la cantidad obtenida por prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, disminuida por la cantidad que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 77 fracción X de la ley."

Cuando el ingreso por separación es inferior al último sueldo mensual ordinario, no se aplica el procedimiento antes descrito, en estos casos lo que se hace es sumar la cantidad que se obtenga por separación a los demás ingresos que se consideran para el cálculo anual y se les aplica directamente los artículos 141 y 141-A para obtener su impuesto anual

#### Ejemplo

Ingreso mensual	\$ 3,000.00
Ingresos por separación	2,500.00
<u>Otros ingresos para el cálculo anual</u>	<u>45,000.00</u>
<u>Ingresos base del impuesto anual</u>	<u>\$ 47,500.00</u>
<b><u>Impuesto según arts. 141 y 141-A</u></b>	<b><u>\$ 6,850.00</u></b>

## **2.8.2 Impuesto a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, gratificación anual, prima dominical y vacacional**

Los procedimientos para calcular el impuesto correspondiente a este tipo de ingresos son los siguientes

- 1) Aplicar el procedimiento que menciona el artículo 80 y 80-A, sin considerar el crédito al salario

Ejemplo	
Ingresos	\$ 3,500.00
<u>Impuesto correspondiente</u>	<u>450.00</u>
<b>Ingreso neto</b>	<b>\$ 3,050.00</b>

- 2) Aplicar a estos ingresos el procedimiento opcional establecido en el artículo 86 del RLISR que menciona lo siguiente

- El monto de la remuneración de que se trate, se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4. El objeto de realizar la operación de esta manera, es el de obtener una proporción mensual de los ingresos que se pagan anualmente, con el objeto de se acumulen al sueldo mensual ordinario de los trabajadores.
- Al resultado del punto anterior, se le suma el ingreso mensual ordinario que se paga por el servicio personal subordinado.
- Al producto de esta suma se le aplica la tarifa del artículo 80 para obtener el impuesto.
- El impuesto que se determine, se disminuye con la retención que le corresponde a un mes de sueldo normal y de la diferencia entre ambos impuestos, se obtiene una tasa de impuesto proporcional.
- La tasa de impuesto se obtiene dividiendo el resultado de la fracción anterior entre el producto del punto número uno. La cantidad que se obtiene se multiplica por cien y se expresa en porcentaje.

- El impuesto final será la suma del importe que le corresponde a un mes de sueldo, más la cantidad que resulte de multiplicar los ingresos por concepto de aguinaldo, PTU, prima dominical y vacacional sin deducción alguna por la tasa de impuesto proporcional que se determinó anteriormente

Ejemplo

Ingreso mensual		\$	3,500 00
Impuesto correspondiente			450 00
Ingresos por	PTU	1,000 00	
	aguinaldo	1,750 00	
	prima vacacional	250 00	3,000 00
Ingresos totales		\$	6,500 00

(1) Ingreso mensual

$$\text{por cantidades anuales } 3000 / 365 ( 30 40 ) = 249 86$$

(2) Ingresos acumulables  $3,000 00 + 249 86 = 3,249 86$

(3) Impuesto a ing acum  $477 50$

(4) Impuesto a ingreso mensual  $450 00$

(5) Tasa de impuesto  $477 50 - 450 / 249 86 (100) = 11.00\%$

(6) Impuesto a otros ingresos  $3000 ( 11\% ) = 330 00$

Impuesto total  $780 00$

Ingreso neto  $5,720 00$

Para este tipo de ingresos al igual que para los que se obtienen por separación, se tiene la problemática de saber si los montos sobre los que se debe hacer el cálculo son aplicando las cantidades de exención que menciona la fracción XI del artículo 77 de la LISR o sobre los montos brutos. Considero que aunque la LISR menciona que se debe aplicar la tasa sobre importes sin deducción alguna, si se deben restar las cantidades mencionadas en el artículo 77 fracción XI de la LISR con el propósito de seguir la misma línea que se marca cuando se calcula el impuesto con el procedimiento del artículo 80 y 80-A.

### 2.8.3 Impuesto sobre pensiones, jubilaciones o haberes de retiro

Como ya se mencionó anteriormente, el ingreso por pensiones, jubilación o haberes de retiro se encuentra exento de impuesto por un monto equivalente a 90 días de salario mínimo por año laborado, para obtener el impuesto correspondiente, se tienen dos posibilidades además del cálculo anual

1 - Percepción de cantidades periódicas conforme a lo estipulado en el plan de pensiones y jubilaciones. El procedimiento utilizado para estos casos es el mencionado en el artículo 80 a la parte gravada de los ingresos y en tal caso el trabajador deberá presentar su declaración anual correspondiente

#### Ejemplo 1

Ingreso por prima de antigüedad			\$ 8,600 00
Pago mensual			7,000 00
Importe exento 26 45 ( 9 ) ( 10 40 )		=	7,236 72
Concepto	Gravado	Exento	Total
Prima de antigüedad	0 00	7,000 00	7,000 00

Nota: En este ejemplo, no procede la retención del impuesto ya que el monto de la parcialidad no excede a nueve salarios mínimos mensuales y el trabajador no debe presentar declaración anual.

## Ejemplo 2

Ingreso			\$ 700,000 00
Ingreso mensual por jubilación			8,500 00
Ingreso mensual por sueldos			3,000 00
Importe exento 26 45 ( 9 ) ( 30 4 )		=	7,236 72

Concepto	Gravado	Exento	Total
Prima de antigüedad	1,263 28	7,236 72	8,500 00
Sueldos	3,000 00	0 00	3,000 00
<b>Total</b>	<b>4,263.28</b>	<b>7,236.72</b>	<b>11,500,00</b>

Ingreso base para el impuesto	\$ 4,263 28
Impuesto correspondiente art. 80	485 00
<b>Pago neto mensual</b>	<b>\$ 3,778 28</b>

Nota En este segundo ejemplo, se efectuaría el cálculo del impuesto sobre la parte gravada por prima de antigüedad, pero como el trabajador además percibió ingresos por sueldos, se debe acumular este importe para calcular el impuesto sobre el total de ingresos. Por otra parte, el trabajador deberá presentar su declaración anual al finalizar el ejercicio fiscal por haber obtenido ingresos por prima de antigüedad.

2 - Percepción de un pago único, cuando así lo hubieran pactado el patron y el trabajador. Para efectuar este cálculo, es necesario conocer el monto total del pago por jubilación y el importe mensual que el trabajador hubiera percibido de no haber pago único. La mecánica para calcular el impuesto es la siguiente:

- Se aplica el procedimiento del artículo 80 a la cantidad mensual que el trabajador hubiera percibido por concepto de primas de antigüedad, en el caso de que no hubiera pago único, este importe deberá disminuirse con la cantidad que resulte de aplicar los nueve salarios mínimos antes de efectuar el cálculo.

- Se divide el pago único entre la cantidad mensual que el trabajador hubiera obtenido mensualmente de no haber pago único
- El resultado del punto anterior, se multiplica por el impuesto que se obtuvo en el punto número uno y se obtiene la retención que tendrá el carácter de provisión a cuenta del impuesto anual

Ejemplo

Concepto			
Ingreso total por jubilación		\$	468,000 00
Ingreso mensual			8,500 00
Monto mensual exento	26.45 ( 9 ) ( 30.4 )	-	7,236.72
Ingreso gravado	8,500 00 (-) 7,236.72	=	1,263.28
Ingreso base para el cálculo del impuesto			1,263.78
Impuesto según el artículo 80 LISR			145 00
Número de pagos mensuales	468,000 00 / 8500	=	55
Pago provisional a cuenta del impuesto anual	145 ( 55 )	=	<u>7,975.00</u>

Nota: En el caso de que el pago único mensual no exceda el importe de los nueve salarios mínimos, no se debe hacer pago provisional y no se les aplica crédito al salario, sino el crédito general.

## **2.8.4 Cálculo anual por la obtención de pensiones o jubilaciones**

El cálculo anual para estos conceptos, se encuentra detallado en el artículo 80 del RLISR que menciona lo siguiente:

- I. Si el ingreso mensual por estos conceptos (en caso de no haber pago único) no es mayor a nueve salarios mínimos, no se pagará impuesto anual.
- II. En el caso de que el ingreso mensual exceda el límite ya mencionado, se pagará el impuesto anual acumulando a los demás ingresos la parte excedente a los nueve salarios mínimos. A estos ingresos se les aplicará la tasa correspondiente al importe gravado que se percibirá en los siguientes años de no haber pago único, el cálculo se efectuará como sigue:

Para determinar cual es la proporción del pago único que no esta sujeta al pago del impuesto, se procederá a lo siguiente:

1. El equivalente a nueve salarios mínimos se multiplica por el número de días comprendidos entre la fecha en que recibió el pago y el 31 de diciembre del mismo año. El resultado será la pensión proporcional exenta.
2. El resultado se dividirá entre la cantidad que hubiera percibido por el periodo mencionado en el punto anterior de no haber pago único.
3. El producto de la división anterior, se multiplica por el pago único y el resultado será el ingreso por el que no se pagará el impuesto en el año.
4. El ingreso gravable se determinará restando del pago único la cantidad por la que no se pagará el impuesto ( punto 3 ).
5. El ingreso acumulable a los demás ingresos por los que se calcula el impuesto anual, se determinará restando una cantidad equivalente a nueve salarios mínimos por el periodo comprendido entre la fecha en

que se obtuvo el ingreso y el 31 de diciembre, de la cantidad que se hubiera percibido en el mismo periodo de pago en el caso de que no hubiera pago único. A este resultado se le aplicará la tarifa del artículo 141 para calcular el impuesto anual.

6. Para determinar el impuesto que corresponda a la parte no acumulable, se resta del ingreso gravable calculado en el punto cuatro, a la cantidad que del pago único sea acumulable a los demás ingresos del año.
7. Este resultado se multiplica por la tasa que corresponda al punto cinco. El impuesto que resulte se suma al impuesto determinado en el mismo punto.
8. La tasa se calcula dividiendo el impuesto determinado en el punto 5 entre la base a la que se le aplicó la tarifa del artículo 141, el resultado se multiplica por cien y se expresa en porcentaje.

#### Ejemplo

Se paga una pensión a un trabajador, con el que se pacta un pago único de \$ 560,000.00 en lugar de pagos mensuales por la cantidad de \$ 8,000.00, este pago único se efectúa el 1. de febrero de 1996, en este mismo ejercicio el trabajador obtiene otros ingresos acumulables por la cantidad de \$ 8,000.00, el salario mínimo es de \$ 22.60 diarios para la zona " A "

No de días entre el pago y el 31 de dic		334
( por ) nueve salarios mínimos	9 ( 26.35 )	= 238.05
Parte exenta de la pensión anual		79,508.70
( entre ) Monto de la pensión que hubiera percibido		
desde el 1o de febrero y el 31 de diciembre	8,000.00 ( 11 )	= 88,000.00
Tasa de proporcional de impuesto	79,508.70 / 88,000.00	0.9035 ( 100 ) = 90.35%
Parte exenta del pago único	860,000 ( 90.35% )	= 777,010.00

Ingreso gravado	860,000.00 (-) 777,010.00	=	82,990.00
Pensión acumulable anual	88,000.00 (-) 79,508.70	=	8,491.30
Otros ingresos acumulables			8,000.00
<b>Total de ingresos acumulables</b>	<b>8,491.30 (+) 8,000.00</b>	<b>=</b>	<b>16,491.30</b>
Base para cálculo anual			16,491.30
Impuesto anual art. 141 y 141-A			3,952.00
<b>Crédito general anual</b>			<b>559.92</b>
Impuesto a ingresos acumulables			3,392.08
Ingreso gravable del pago único			82,990.00
( menos ) pensión acumulable anual		( - )	8,491.30
Ingresos no acumulables			74,498.70
Tasa de impuesto	$3,952.00 / 16,491.30 = 0.2396 ( 100 ) = 23.96\%$		
<b>Impuesto a ingresos no acumulables</b>	<b>74,498.70 ( 23.96% )</b>	<b>=</b>	<b>17,849.89</b>
<b>Impuesto del ejercicio</b>			<b>21,241.97</b>

## 2.8.5 Cálculo del ISR para los ingresos por previsión social

El procedimiento de retención para los ingresos obtenidos por previsión social, se estableció en el artículo 80, penúltimo párrafo de la LISR

En este artículo se menciona que las retenciones mensuales de previsión social, se calcularán sobre los ingresos que rebasen 7 SMM, adicionando los ingresos por sueldos y salarios que se obtengan en el mes. En todo caso, los ajustes a los ingresos por previsión social se realizan hasta el cálculo anual

### Ejemplo 1

Ingreso por sueldo mensual	\$	5,000.00	
Ingreso exento por previsión social	22 60 ( 7 ) ( 30 40 )		4,809.28
<u>Ingresos por previsión social</u>			<u>3,000.00</u>
Ingresos por sueldos		5,000.00	
<u>Ingresos por previsión social gravados</u>			<u>0.00</u>
Ingresos			acumulables
5,000.00			
<u>Impuesto según el artículo 80 y 80A</u>			<u>675.00</u>
<u>Ingreso</u>			<u>neto</u>
<u>4,675.00</u>			

Para este primer ejemplo, los ingresos por previsión social están totalmente exentos ya que no rebasan el límite de los siete salarios mínimos.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## Ejemplo 2

Ingreso por sueldo	5,000.00	
Ingresos por previsión social	4,950.00	
<del>Previsión social gravada 22.60(7)(30.40) = 4,809.28</del>	<del>140.72</del>	
Ingresos acumulables		5,140.72
Impuesto del artículo 80	950.00	
Subsidio según al artículo 80-A	280.00	
<del>Crédito al salario</del>	<del>55.90</del>	<del>614.10</del>
<del>Ingreso neto</del>		<del>\$ 4,526.62</del>

En el segundo ejemplo se acumulan los ingresos obtenidos por sueldos con los ingresos de previsión social que rebasan el límite de los 7 SMM.

Como puede observarse, en el caso de las retenciones mensuales para ingresos por previsión social, solo se acumulan los ingresos de previsión social que exceden el límite establecido junto con el ingreso obtenido por sueldos.

Al momento de calcular el impuesto anual, se deben considerar los distintos límites de exención que se mencionaron en el punto 2.2 de este capítulo para efectuar correctamente la retención.

## **2.9 Obligaciones de patrones y trabajadores**

Adicionales a las obligaciones contenidas en la LFT, tanto los patrones como los trabajadores deben de cumplir con ciertas normas que se establecen en el artículo 82

### **I Obligaciones de los trabajadores**

1. Proporcionar al patrón los datos necesarios para su inscripción en el Registro Federal de Causantes o la clave correspondiente si ya cuenta con ella
2. Solicitar y proporcionar constancias dentro del mes siguiente al nuevo empleador o a quien efectúe el cálculo anual, en el mes siguiente a su ingreso o separación de sus trabajos
3. Presentar declaración anual en los siguientes casos
  - a) Cuando el trabajador obtenga otros ingresos de los mencionados en el Título IV de la LISR.
  - b) Cuando el trabajador comunique por escrito al retenedor que presentará su propia declaración anual
  - c) Cuando el trabajador deje de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre, o cuando a esa fecha tenga dos o más patrones
  - d) Cuando los trabajadores perciban ingresos del extranjero
- e) - Comunicar por escrito que otro patrón realiza el acreditamiento del subsidio con el fin de no duplicar dicho concepto

## **II Obligaciones de los patrones.**

Al igual que los trabajadores, los patrones también tienen ciertas obligaciones que deben cumplir.

1. Efectuar las retenciones de impuestos señaladas en el artículo 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 80-B y 81 de esta ley.
2. Calcular el impuesto anual de sus trabajadores en los términos del artículo 81 de la LISR.
3. Proporcionar a sus trabajadores las constancias de remuneraciones y retenciones que se les efectuaron durante el año, a más tardar el 31 de enero de cada año o bien, el mes siguiente del que ocurra la separación **(NO SE ENTREGARAN CONSTANCIAS DE RETENCIONES A LOS TRABAJADORES QUE SUS EMPRESAS LES HAYAN EFECTUADO EL CALCULO ANUAL)**.
4. Solicitar constancias de retenciones del empleo anterior a los trabajadores de nuevo ingreso, dentro del mes siguiente a su contratación y cerciorarse de que estén inscritos en el Registro Federal de Causantes.
5. Solicitar antes del primer pago del año, que les comuniquen por escrito si perciben salarios de algún otro empleador, para no duplicar el acreditamiento a que se refiere el artículo 80-A.
6. Presentar declaración anual de sueldos con la siguiente información:
  - a) Nombre del trabajador.
  - b) Clave del Registro Federal de Causantes
  - c) Monto total de percepciones anuales
  - d) Monto total de retenciones realizadas en el año
  - e) Impuesto anual determinado

No están obligadas a presentar esta información, quienes proporcionen la documentación necesaria a las instituciones de crédito para que realicen los abonos a las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.

Los patrones deberán presentar declaración anual donde proporcionen información sobre las personas a las que les hayan entregado cantidades por crédito al salario en el ejercicio anterior, a más tardar en el mes de febrero del año siguiente.

7. Solicitar a los trabajadores, los datos necesarios para su inscripción en el Registro Federal de Causantes, o la clave correspondiente si ya se cuenta con ella
8. Pagar las cuotas al IMSS, SAR, e INFONAVIT

### **Obligaciones que deben cubrir los patrones para entregar el crédito al salario**

Para entregar las cantidades a que se refieren los artículos 80-B y 81 de la LISR, los patrones deberán cumplir con los siguientes requisitos

- a) Llevar registros individuales de los pagos por sueldos que hayan efectuado a sus trabajadores
- b) Conservar los comprobantes en los que demuestren el monto de los ingresos pagados, el impuesto que se haya retenido en su caso y las diferencias que resulten a favor por crédito al salario.
- c) Cumplir con sus obligaciones como patrón.
- d) Deberán haber pagado las aportaciones de seguridad social y las correspondientes a las cuentas individuales para el retiro de los trabajadores

## **2.10 Requisitos fiscales para su deducibilidad.**

En cuanto a la deducibilidad de los gastos por sueldos y salarios, se deberán cubrir ciertos requisitos contenidos en los artículos 24 y 25 para personas morales, 136 y 137 para personas físicas de la LISR .

### **Artículo 24 y 136 deducciones en general**

- Fracción II " que sean estrictamente indispensables "
- Fracción III " que se comprueben con documentación que reúna requisitos fiscales "
- Fracción IV " deberán estar registrados en contabilidad "
- Fracción V " deben cumplir con las obligaciones en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros "
- Fracción VI " cuando se efectúen pagos a las personas obligadas a solicitar su inscripción en el Registro Federal de Causantes, se proporcione la clave respectiva en la documentación comprobatoria "
- Fracción VIII " que los intereses por capitales tomados en préstamos, se hayan invertido en los fines del negocio. Cuando el contribuyente otorgue préstamos a terceros, solo serán deducibles los intereses que se devenguen de capitales tomados en préstamos hasta por el monto de la tasa más baja de los intereses estipulados en los préstamos a terceros en la porción del préstamo que se hubiera hecho a éstos, si en alguna de estas operaciones no se establecen intereses, no procederá la deducción respecto de los préstamos hechos a terceros "
- Las limitaciones para la deducibilidad de los intereses, no se aplicarán a los préstamos que el contribuyente haga a sus trabajadores siempre que éstos se otorguen conforme al contrato colectivo o condiciones generales de trabajo o cuando se trate de trabajadores de confianza, siempre que sean bajo las mismas bases y siguiendo los mismos criterios referentes a los años de servicio, características de trabajo, monto de salarios y otros, que hayan sido establecidos de manera general para otorgar dichos préstamos ( art 18 RLISR )

Por otro lado es importante señalar que los patrones que otorguen préstamos a sus trabajadores, no podrán considerar como créditos dichos montos atendiendo lo establecido en el art 7-B frac. IV de la LISR”.

**Fracción IX**      “ que los pagos que a la vez sean ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, sean erogados en el ejercicio a más tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del ejercicio”.

**Fracción X**      “ en el caso de honorarios o gratificaciones entregadas a los Administradores, Comisarios, Directores, Gerentes Generales o miembros del Consejo Directivo, de vigilancia, consultivo o de cualquier otra índole, se determinen en cuanto a monto o percepción mensual o por asistencia, afectando en la misma forma los resultados del contribuyente y se cumplan los siguientes supuestos”.

- a) Que el importe anual establecido para cada persona, no sea superior al sueldo devengado por el funcionario de mayor jerarquía de la sociedad
- b) Que el importe anual por este concepto, no sea superior al monto total de sueldos y salarios del personal del contribuyente
- c) Que no exceda del 10% del monto total de las otras deducciones del ejercicio

**Fracción XII**    “ cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimiento, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores y sus hijos, fondo de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga ”.

**rabajadores bajo**      Estas prestaciones deberán otorgarse de manera general en beneficio de los los mismos plazos y condiciones.

### **Artículo 25 y 137 gastos no deducibles**

Fracción I " sólo serán deducibles las cuotas obreras pagadas al IMSS, correspondientes a trabajadores de SMG para una o varias zonas económicas".

" las cantidades entregadas por crédito al salario en ningún caso serán deducibles"

Fracción III " la PTU será deducible en el ejercicio en que se pague, en la parte que resulte de restar las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingresos para el trabajador por los que no se pagó impuesto ( ingresos exentos )" .

PTU pagada en el ejercicio	45,500 00
<u>Ingresos exentos</u>	<u>39,760.00</u>
<b>PTU deducible</b>	<b>5,740.00</b>

Fracción IX " sólo serán deducibles las provisiones para gratificaciones a trabajadores correspondientes al ejercicio".

Fracción X "serán deducibles las reservas para indemnizaciones, para pagos de antigüedad o cualquiera otra de naturaleza análoga cuando cumplan lo establecido en el art. 28 de la LISR"

Además de estos requisitos, en los artículos 19,20, 21, 22 y 23 de RLISR, indican otros aspectos que se deben considerar

### **Artículo 19 RLISR**

- Los planes de previsión social se deberán establecer sobre las mismas bases.
- Los planes de previsión social para personal de confianza y demás trabajadores podrán contener los mismos beneficios para unos y otros.
- Los planes de previsión social de las empresas donde existan varios sindicatos podrán ser diferentes.
- Aquellos planes de previsión social para personal con un riesgo de trabajo mayor al de los otros trabajadores, deberán contener beneficios adicionales y proporcionales a dicho riesgo

- Los planes de previsión social para aquellos trabajadores que laboran en el extranjero podrán contener beneficios diferentes

En los planes para seguros de vida, sólo se debe asegurar a los trabajadores

#### **Artículo 20 de RLISR**

- Los planes de previsión social elaborados para los empleados de confianza, si son mayores en relación a los que otorguen las instituciones públicas de seguridad social, solo podrá deducirse del gasto total incurrido, la parte que corresponda si se hubieran otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los de menores salarios, la diferencia no será deducible
- En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social
- Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza, deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles
- Los planes de previsión social deberán constar por escrito, indicando la fecha a partir de la cual inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio

#### **Artículo 21 del RLISR**

- Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del artículo 24 de la ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionadas a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entregue al trabajador las reservas constituidas por la empresa

## **Artículo 22 del RLISR**

Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, serán deducibles cuando se sujeten a lo siguiente

- Que el monto de las aportaciones no exceda al 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda a 10 veces el SMG del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste su servicios. Tratándose de establecimientos en el extranjero, se considerará el SMG que rija en el D F
- Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año
- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine

## **Artículo 23 del RLISR**

- Que los gastos de previsión social se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
- Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de las prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

# **CAPITULO 3**

**LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL  
SEGURO SOCIAL**

## **CAPITULO III    LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

### **3.1 Disposiciones generales.**

En los capítulos anteriores se hizo referencia a la previsión social como elemento de protección y seguridad para los trabajadores, así mismo se mencionó que según el artículo 123 constitucional en su fracción XVI, establece que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente que haya traído como consecuencia la muerte o la incapacidad temporal permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Ante tal situación, el gobierno de la República Mexicana se vio en la necesidad de crear un organismo descentralizado que cumpliera con esta labor de seguridad social, de forma se crea se el Instituto Mexicano del Seguro Social y en consecuencia, se publica su ley reglamentaria, con el objeto de regular las disposiciones relacionadas con la seguridad social que deben observar los patrones.

Las aportaciones de seguridad social no se consideran como un impuesto, son cuotas que no pierden su carácter de contribución como lo establece el Código Fiscal de la Federación en sus artículo 2o fracción II, que al texto dice " las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado "

Esta Ley al igual que las anteriores, es de observancia general en toda la República Mexicana, tiene por objeto garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores

Ates de continuar con el desarrollo del tema, considero importante aclarar que a partir de este punto, el análisis del trabajo en este capítulo se efectuara de manera comparativa, especificando lo que se establece en la ley vigente hasta el 31 de junio de 1997 y la que estará en vigor a desde el 1 de julio de 1997

El seguro social comprende el régimen obligatorio y el voluntario, cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero. El régimen obligatorio comprende las siguientes ramas

**Ley vigente hasta el 30 de junio de 1997**

**Ley vigente a partir del 1 de julio de 1997**

Riesgos de Trabajo

Riesgos de Trabajo

Enfermedades y Maternidad

Enfermedades y Maternidad

Invalidez Cesantía Vejez y Muerte

Invalidez y Vida

Guarderías

Retiro, Cesantía y Vejez

Retiro

Guarderías y Prestaciones Sociales

**Son sujetos del régimen obligatorio ( ley vijente hasta el 30 de junio de 1997 )**

**Las personas que tienen derecho a que se les asegure son las siguientes**

- a) Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación laboral
- b) Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administración de obreros
- c) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupos solidarios, sociedades locales o uniones de crédito
- d) Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales y comerciales
- e) Los trabajadores de industrias familiares y los independientes como profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados
- f) Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que para la explotación de cualquier tipo de recursos estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro genero similar
- g) Los pequeños propietarios con más de 20 hectareas de riego o su equivalente en otra clase de tierra
- h) Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios no comprendidos en las fracciones anteriores.
- i) Los patronos personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio

**EN LA NUEVA LEY SE EXCLUYEN A LAS PERSONAS DE LOS INCISOS B) Y C)**

## Obligaciones de los patrones

Los patrones para cumplir correctamente con la ley, deben sujetarse a los siguientes lineamientos:

- Registrarse y registrar a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas, bajas, modificaciones de salarios y los demás datos que señala la ley.
- Llevar registros como nóminas y listas de raya, en los que se controle el número de días trabajados y salarios pagados.
- Determinar y enterar las cuotas obrero patronales a su cargo. Esta labor la realiza el propio Instituto, pero desde el año de 1994 se estableció que serían los particulares los responsables directos de emitir sus propias liquidaciones ( esta modificación tuvo su origen en el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Julio de 1993 ), la disposición mencionaba que gradualmente el Instituto dejaría de emitir las liquidaciones a los particulares de acuerdo al número de trabajadores que tenían las empresas quedando de la siguiente manera

Número de trabajadores		Último bimestre de emisión
Más de	50	1o de 1994
De 10 y hasta	50	4o de 1994
Menos de	10	1o de 1995

A medida que paso el tiempo esta disposición fue quedando sin aplicación, ya que hasta el primer bimestre de 1995, el Instituto continuaba emitiendo liquidaciones.

Continuando con las obligaciones a cargo de los patrones se tiene

- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto
- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia por el número de días trabajados y el salario percibido

**EN LA NUEVA LEY, ADEMÁS DE LAS OBLIGACIONES ANTERIORES SE INCLUYEN LAS SIGUIENTES:**

Artículo 15 ( antes 19 )	fracción VI	Se establece la obligación de expedir y entregar constancias de días laborados y salarios pagados, para aquellos patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.
	fracción VII	Se adiciona la obligación de cumplir con los requisitos para el otorgo de retiro, conatos en caso de muerte y vejez.
	fracción VIII	Se adiciona la obligación de expedir y entregar constancias al los trabajadores empujados de la ciudad o del campo.

### **3.2 Integración del salario base de cotización**

En las obligaciones para los patrones, se establece que se deberán inscribir a los trabajadores ante el Instituto, para cumplir con esta obligación, el patrón debe integrar el salario que entrega a sus trabajadores con el propósito de inscribir a sus empleados con su SDI real

**El salario base de cotización se integra por varios conceptos que se mencionan en el artículo 32 de la Ley del IMSS ( ley vigenta hasta el 30 de junio, artículo 27 nueva ley ) y que al texto dice " el salario base de cotización se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios ".**

El término integrar, significa que al sueldo o salario pagado a un trabajador por sus servicios, se le debe adicionar de manera proporcional a cada uno de los días trabajados, las cantidades que el trabajador obtenga además de su sueldo. De esta manera se puede determinar exactamente la cantidad que percibe un trabajador por cuota diaria, considerando todas las demás prestaciones a que tiene derecho una persona ya sea por ley o por contrato durante un periodo de tiempo

A pesar de el concepto anterior, no todos los ingresos que percibe un trabajador se integran a su salario debido a su propia naturaleza. Esta naturaleza, es la ayuda social que se otorga a los trabajadores ya sea por prestaciones en especie como lo son los vales de despensa o las prestaciones en dinero como las ayudas para comedor.

A continuación se explican los conceptos que según el artículo 32 ( ley vigente hasta el 30 de junio de 1997 y artículo 27 de la nueva ley ) de la LIMSS, integran el salario, los que se no integran y los requisitos que deben que cubrir.

**Concepto****Integra****No Integra**

**Fondo de ahorro** Cuando la aportación del patrón sea superior a la del trabajador y cuando el trabajador retire su fondo más de dos veces al año

La aportación patronal y del trabajador son por el mismo monto

**Ejemplo 1**

Concepto	A		B	
	Importe	SBC	Importe	SBC
Sueldo mensual	\$ 3,000.00	\$ 3,000.00	\$ 3,000.00	\$ 3,000.00
Aportación patronal	180.00	0.00	210.00	30.00
Aportación del trabajador	180.00	0.00	180.00	0.00
<b>Total</b>	<b>\$ 3,360.00</b>	<b>\$ 3,000.00</b>	<b>\$ 3,390.00</b>	<b>\$ 3,030.00</b>

En el caso A, no se integra el fondo de ahorro al salario por ser iguales ambas aportaciones, pero para el caso B, se integra la diferencia entre la aportación pactada por el trabajador y el patrón

**Cuotas al SAR**

La cuota normal ni adicionales

**INFONAVIT**

La cuota normal ni adicionales

**Alimentación** Cuando el patrón no cobre el 20% del SMG del área geográfica por alimento o el 25% del salario diario y, considerando que son tres alimentos al día, se adicionará un 8.33% por cada alimento que se entreguen en forma gratuita.

Cuando se cobre el porcentaje mínimo

(art. 38 LIMSS)

Concepto	Integra		No Integra	
----------	---------	--	------------	--

Concepto	Ejemplo		20% del SM = 22,60 (.2) = 4,52	
	A		B	
	Importe	SBC	Importe	SBC
Sueldo diario	\$ 75,00	\$ 75,00	\$ 75,00	\$ 75,00
Alimentación	5,00	0,00	0,00	0,00
Costo por alimento gratuito 75 ( 8,33%)	0,00	0,00	6,25	6,25
<b>Total</b>	<b>\$ 80,00</b>	<b>\$ 75,00</b>	<b>\$ 81,25</b>	<b>\$ 81,25</b>

En el caso A, el alimento no se integra al salario por ser superior al 20% de SMDG, pero en el caso B se integra un 8,33% sobre la cuota diaria porque el alimento se entrega de manera gratuita al trabajador.

Este costo por alimento gratuito, representa un carga laboral muy importante tanto para el trabajador como para el patrón, ya que los dos tienen que efectuar un gasto adicional por integrarse la alimentación al salario base de cotización.

Habitación..... Cuando el trabajador no pague el 20% y se deberá incrementar su salario en un 25%

..... Cuando el trabajador cubra la el porcentaje establecido

Vales para..... Si la prestación excede al 40%  
despensa..... del SMG (22,60\*40% = 9,04)

..... Cuando se otorgue en dinero o en especie y no se rebase el límite.

Concepto	Integra	No Integra
----------	---------	------------

Ejemplo

Concepto	A		B	
	Importe	SBC	Importe	SBC
Cuota diaria	\$ 30.00	\$ 30.00	\$ 30.00	\$ 3,0.00
Despensa	7.00	0.00	9.50	
No gravada 22.60 (40%)			(9.50 - 9.04)	.46
<b>Total</b>	<b>\$ 37.00</b>	<b>\$ 30.00</b>	<b>\$ 39.50</b>	<b>\$ 30.46</b>

En el ejemplo que se expuso para el caso de las despensas, se puede verificar que aquellas cantidades que se entreguen a los trabajadores por este concepto, no se integran al salario mientras no rebasen el limite del 40% del SM

Premios de asistencia y puntualidad Cuando se rebase el 10% del salario base de cotización

Si no se rebasa el porcentaje establecido

Ejemplo

Concepto	Importe	SBC
Salario integrado	\$ 31.50	\$ 31.50
Premio otorgado	5.00	
Monto que se integra	$31.50 (10\%) - 5.00 =$	1.85
<b>Total</b>	<b>\$ 36.50</b>	<b>\$ 33.35</b>

Concepto	Integra	No Integra
----------	---------	------------

En el ejemplo se pueden apreciar dos aspectos que ya se han mencionado, uno es que la cantidad excedente al 10% del salario base de cotización del trabajador se integrará al salario y segundo, que el límite para que no se integre al salario se fija precisamente sobre el salario base de cotización del trabajador, es decir, en este caso no se toma el salario mínimo del área geográfica como límite

**Premios por** \_\_\_\_\_ En cualquier caso por no estar  
**productividad** \_\_\_\_\_ excluido

**Bonos por premios** \_\_\_\_\_ Tampoco está exceptuado de  
**de antigüedad** \_\_\_\_\_ integrarse al salario y se considera  
como elemento variable

**Ayuda p/transporte** \_\_\_\_\_ Cuando se entregue al trabajador  
en efectivo y de manera constante

**Seguros de vida, invalidez** \_\_\_\_\_ Si el patrón entrega la prestación Si al recibir el dinero se contrata un  
**y gastos médicos** \_\_\_\_\_ en efectivo seguro global ( acuerdo 77/94 IMSS )

**Tiempo extra** \_\_\_\_\_ Cuando se trabajen en forma fija, por Cuando se laboren eventualmente y no  
escrito o de hecho, al rebasar tres rebasen los límites de la LFT, hasta 90  
horas diarias y tres veces a la semana días en forma continua o discontinua  
pero solo por el excedente durante el año

**NUEVA LEY 01/07/97** **AQUELLAS CANTIDADES QUE** **IMPORTES QUE NO REBASAN**  
**REBASAN LOS LIMITES DE LA** **LOS LIMITES LABORALES**  
**LFT**

Concepto	Integra	No Integra
----------	---------	------------

<u>Propinas</u>	Las pactadas entre trabajador y patrón, cubiertas por éste	Las entregadas directamente por los clientes a los trabajadores
<u>Vacaciones</u>	Las pagadas ( no disfrutadas )	Las vacaciones disfrutadas
<u>PTU</u>	Cuando se paga sin haber existido la obligación o sobre un porcentaje mayor	
<u>Viaticos y gastos de viaje</u>	Cuando no sean comprobables	Cuando se cumplieran con la documentación correspondiente
<u>Gastos de gasolina</u>	Si es utilizada para el traslado del trabajador de su casa al trabajo	Si se utiliza para el desarrollo de sus labores
<u>Prima vacacional</u>	Integra en cualquier caso	
<u>Aguinaldo</u>	Integra en cualquier caso	
<u>Prima dominical</u>	En cualquier caso	
<u>Destajos</u>	En cualquier caso	
<u>Comisiones</u>	En cualquier caso	
<u>Compensaciones</u>	Adicionales al sueldo y no pactadas	
<u>Cantidades para fines de carácter sindical</u>		No se integran en ningún caso.

### **3.3 Determinación del salario base de cotización.**

Una vez establecidos los principales conceptos que se integran al salario de los trabajadores, analizaremos ahora como se determina el salario para cotizar en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el punto anterior, se mencionaron varios conceptos que se consideran como elementos fijos y variables al momento de integrar el salario

**a) Elementos fijos** \_ Son aquellos conceptos que se conocen con anterioridad a que sean pagados en efectivo o en especie, estos importes están ya determinados en el contrato de trabajo. Los más comunes son:

- El sueldo o salario
- El aguinaldo
- Las vacaciones
- La prima vacacional
- Otros que por estar considerados en el contrato de trabajo, se tiene el conocimiento de que serán pagados siempre y cuando sean susceptibles de ser integrados

**b) Elementos variables** \_ Son aquellos que a diferencia de los elementos fijos, no se tiene el conocimiento de que serán pagados a los trabajadores en algún periodo de tiempo posterior y que dependerán de las circunstancias propias del trabajo que se este desempeñando. Algunos ejemplos son:

- Las comisiones.
- El tiempo extra que no se haya pactado entre los trabajadores y patrones de manera fija
- Las compensaciones extraordinarias
- Los premios por puntualidad, asistencia o productividad que no estén contemplados en los contratos de trabajo.

- Alguna otra cantidad diferente a las anteriores y que perciba el trabajador de manera inusual.

Como consecuencia de esta clasificación de elementos, se obtiene que existen tres tipos de salarios para cotizar en el seguro social

- a) Salario fijo - Es aquel que se integra sólo con elementos fijos
- b) Salario variable - Es el que se integra con elementos variables
- c) Salario mixto - Es aquel que se integra con elementos fijos y variables

Los salarios fijos los encontramos muy frecuentemente en aquellas relaciones de trabajo donde se pagan únicamente las prestaciones mínimas de ley y los salarios variables cuando se pagan otras prestaciones laborales no pactadas.

Los salarios mixtos son más flexibles, ya que no dependen de un sólo concepto y permiten al patrón no tener problemas de integración con el Instituto. Desde un principio, indican que los trabajadores con este tipo de salario, están expuestos a obtener algún ingreso adicional en cualquier momento.

**PARA LA NUEVA LEY VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 1997, ESTOS ASPECTOS NO SUFRIERON NINGUN CAMBIO**

### 3.4 Entero de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el desarrollo del presente capítulo, se ha visto la forma en que se integra el salario, los criterios que se tienen que considerar y la forma para determinar el salario ya sea fijo, variable o mixto, por lo que a continuación se analizarán como es que se elaboran las cotizaciones para presentarlas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo con las cuotas que se deben cubrir sobre las siguientes ramas: invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM), enfermedades y maternidad (EM) guarderías, riesgos de trabajo y considerando también, las modificaciones correspondientes por la nueva ley del IMSS.

Los límites de cotización y los porcentajes para el pago de las cuotas, fueron incrementados gradualmente cada año hasta 1996, quedando de la siguiente manera, según decreto publicado el 23 de julio de 1993:

Rama	Año	Límite
SAR	Vigente desde el 1o de mayo 1992	25 SM
IVCM	Vigente desde marzo de 1973	10 SM
EM, RT Y GUARDERIAS	Apartir del 1o de enero de 1994	25 SM

Año	EM	EM	IVCM	IVCM
	(patrón)	(trabajador)	(patrón)	(trabajador)
1993	8.400%	3.000%	5.600%	2.000%
1994	8.750	3.125%	5.670%	2.025%
1995	8.750	3.125%	5.810%	2.075%
1996	8.750	3.125%	5.950%	2.125%

Las cuotas que se pagan al seguro social se enteran en forma bimestral los días 15 de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre d cada año, además, se pagaran enteros provisionales a cuenta de la liquidación bimestral. El entero provisional, consiste en pagar el 50% del importe de la liquidación correspondiente al bimestre anterior ( **ESTO ES PARA LA LEY VIGENTE HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1997**). **PARA LA LEY QUE ENTRARA EN VIGOR EL 1 DE JULIO 1997, LAS CUOTAS SE DEBERAN ENTERAR EN FORMA MENSUAL A MAS TARDAR LOS DIAS 15 DEL MES SIGUIENTE Y POR LO TANTO LOS ENTEROS PROVISIONALES DESAPARECERAN.**

Para el caso de los trabajadores de salario mínimo, el salario diario se determina dividiendo el ingreso entre el número de días correspondiente al periodo que se esta pagando. En el caso de que el salario se estipule por día y comprenda menos días de una semana, se considera que se trabaja una jornada reducida.

Las cuotas se determinaran aplicando los porcentajes que ya se han mencionado sobre las cantidades que obtengan los trabajadores durante el bimestre anterior en la ley actual y **SOBRE LOS INGRESOS DEL MES ANTERIOR PARA LA NUEVA LEY.**

Ejemplo -Se presenta el caso de un trabajador que obtiene ingresos mensuales por una cantidad de \$ 3,500 00 ( tres mil quinientos pesos ) La empresa para la que trabaja tiene un riesgo de trabajo de 1.13065% y el trabajador obtiene las prestaciones mínimas de ley

Puesto	SDI	Días	Base	IVCM	EM	Guard.	RT	Total
				8.075%	11.875%	1.000%	1.13065%	22.08065%
A	120 00	61	\$ 7,320 00	\$ 591 09	\$ 869 25	\$ 73 20	\$ 82 76	\$ 1,616.26

La cantidad de \$ 1,616.26, es el importe que debe pagar el patrón al IMSS por un trabajador que percibe un sueldo de \$ 3,500.00 más prestaciones de ley, este importe no lo paga totalmente el patrón, ya que una parte de la cuota la absorbe el trabajador. En este ejemplo la cantidad que debe pagar el trabajador es la siguiente:

Puesto	SDI	Días	Base	IVCM	EM	Guard.	RT	Total
				2.125%	31.25%			5.250%
A	120.00	61	\$ 7,320.00	\$ 155.55	\$ 228.75	0.00	0.00	\$ 384.30

Al trabajador le corresponde pagar \$ 384.30 y al patrón \$ 1,231.96 pesos en la liquidación.

En el ejemplo anterior, se observa claramente que el trabajador solo paga la cuota del seguro social por las ramas de IVCM Y EM, ya que las otras dos ramas son exclusivas de los patrones.

La rama de riesgos de trabajo solo es aplicable a los patrones, ya que este concepto es el grado de riesgo a que están expuestos los trabajadores para ser víctimas de un accidente al estar laborando. El grado de riesgo, ha sido clasificado de acuerdo a las actividades que desarrollan las empresas para determinar así un grado de siniestralidad por cada tipo de empresa de acuerdo con su actividad. Este riesgo de trabajo lo calculan las empresas de manera anual y deberán dar aviso al Instituto de su nuevo de riesgo de trabajo en el mes de febrero de cada año.

Los trabajadores de salario mínimo, tienen la ventaja de que no pagan cantidad alguna por cuotas al Instituto, siendo el patrón quien paga el gasto completo.

Para la nueva ley del IMSS, se tiene la duda de saber que cuotas deberán ser pagadas como consecuencia de las modificaciones que sufrieron. Sin embargo, el procedimiento de cálculo será el mismo y lo único que probablemente cambie, serán las cuotas que se deberán enterar y el número de días del mes de pago.

## **Ajuste a las cuotas del Seguro Social**

Las cuotas que se pagan al Instituto pueden ser modificadas por diversas causas como las siguientes

- El ausentismo y las faltas amparadas por incapacidades de los trabajadores
- En las liquidaciones, continúan apareciendo trabajadores que ya han sido dados de baja en las empresas y que por errores tanto del Instituto como de los propios patrones continúan cotizando

Para modificar las cuotas al seguro social, se deben observar las siguientes disposiciones

Si las ausencias de los trabajadores son por periodos menores a quince días consecutivos o interrumpidos, se cotiza y paga únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad

- A) Si las ausencias de los trabajadores son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón queda libre de pagar las cuotas, siempre que haya dado de baja a sus trabajadores. En el caso de que se compruebe que el trabajador fue dado de alta por algún otro patrón, el Instituto devolverá las cantidades que los patrones hayan pagado en exceso

En el caso de los trabajadores con salarios variables o mixtos, se procederá de igual manera

- B) Las ausencias amparadas por incapacidades médicas, permitirán al patrón no pagar las cuotas por ningún concepto.

### **3.5 Prestaciones del Seguro Social para los trabajadores.**

Las prestaciones que otorga el seguro social son pagadas en especie y en dinero.

#### **Prestaciones en especie**

Las prestaciones en especie que se otorgan de manera general para todas las ramas del seguro social son las siguientes:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- Servicios de hospitalización.
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- Asistencia obstétrica
- Ayudas asistenciales
- Rehabilitación.

#### **Prestaciones en dinero ( ley vigente hasta el 30 de junio de 1997 )**

Las prestaciones en dinero varían en relación al tipo de seguro por el cual se requiera, es por esto que se presenta el siguiente cuadro

<b>RAMA</b>	<b>PRESTACION</b>	<b>REQUISITOS</b>
<b>E y M</b>		
Enfermedad	Pago del 60% del subsidio mediante una tabla.	Estar incapacitado para trabajar Tener reconocidas 4 cotizaciones semanales

<b>RAMA</b>	<b>PRESTACION</b>	<b>REQUISITOS</b>
<b>Maternidad semanales</b>	<b>Pago del subsidio al 100%  durante 42 días antes y después del parto.</b>	<b>Tener por lo menos 30 cotizaciones  Que el instituto haya certificado el embarazo Que no realice trabajo alguno.</b>
<b><u>IVCM</u></b>		
<b>Invalidez</b>	<b>Pensión temporal o definitiva</b>	<b>Tener reconocidas 150 cotizaciones semanales</b>
<b>Vejez</b>	<b>Pensión</b>	<b>Cumplir 65 años de edad Tener reconocidas 500 cotizaciones</b>
<b>Cesantía</b>	<b>Pensión</b>	<b>Cumplir 60 años de edad Tener reconocidas 500 cotizaciones Quedar privado de trabajo remunerado</b>
<b>Muerte</b>	<b>Pensiones de vejez, orfandad, y para ascendientes</b>	<b>Que al fallecer el asegurado hubiese tenido reconocidas 150 cotizaciones, o bien haber tenido una pensión por invalidez, vejez o cesantía</b>
<b><u>RT</u> trabajador</b>	<b>Subsidio al 100% del SBC</b>	<b>Que el riesgo de trabajo incapacite al</b>
		<b>totalmente y no se le declare apto para laborar</b>
<b>permanente</b>	<b>Subsidio del 70% del SBC</b>	<b>Cuando se declare la incapacidad</b>
<b><u>GUARDERIAS</u></b>	<b>Servicio de guarderías para los hijos de aseguradas</b>	<b>Estar asegurado</b>

### **Prestaciones en dinero ( ley vigente a partir del 1 de julio de 1997 )**

<b>RAMA</b>	<b>PRESTACION</b>	<b>REQUISITOS</b>
<b>EM</b>	<b>Enfermedad</b>	Subsidio del 60% ultimo SDI Tener cubiertas por lo menos 400 cotizaciones
	<b>Maternidad</b>	Pago del 100% del subsidio Tener 30 cotizaciones antes de un año durante 42 semanas antes y Certificación del embarazo por el instituto después del parto No ejecutar trabajo alguno
<b>IV</b>	<b>Invalidez</b>	Tener acreditadas 250 cotizaciones
	<b>Vida</b>	Pensión de viudez y horfandad Tener 150 cotizaciones o estar disfrutando de y pensión p/ascendientes La una pensión por invalidez. pensión tendrá una cuantía Que la muerte del asegurado o pensionado básica del 35% del promedio por invalidez no se deba a un RT de los salarios correspondientes a las 500 cotizaciones anteriores
<b>RCY</b>	<b>Cesantía</b>	Pensión Tener 60 años y 1,250 cotizaciones
	<b>Vejez</b>	Pensión Tener 65 años y 1,250 cotizaciones
		Pensión garantizada por el Edo Reunir ciertos requisitos art 154 y 162 Equivalente a 1 SM del DF de la nueva ley
	<b>Retro</b>	Retro Las mismas condiciones para el SAR, solo cambia la forma de administración a través de las AFORES

### **GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES**

Guardería	No tubo cambios	No tubo cambios.
Prestación sociales	Prestaciones sociales institucionales.	
	Prestaciones de solidaridad social.	

**Las pensiones que se han mencionado, en ningún caso serán inferiores al salario mínimo.**

## **Ayuda para gastos de matrimonio**

Otra prestación en dinero a que tienen derecho los asegurados y de la cual se tiene muy poco conocimiento, es la "ayuda para gastos de matrimonio". Esta prestación consiste en otorgar el equivalente a treinta días de salario mínimo que rija en el Distrito Federal

Para tener derecho a esta prestación, el asegurado deberá cumplir con los siguientes requisitos

- a) Tener acreditadas un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales en el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, al momento de contraer matrimonio
- b) Que la cónyuge haya sido registrada ante el Instituto como esposa
- c) Que se compruebe con documentos oficiales la muerte de la persona que registro como esposa o en su caso se exhiba el acta de divorcio

Esta ayuda se otorga una sola vez al asegurado y podrá conservarla por un periodo de noventa días posteriores a sus baja en el Instituto.

## **Reconocimiento de derechos por bajas y ingresos al régimen del seguro social.**

Los asegurados que hayan sido dados de baja y que posteriormente reingresen al seguro social, tendrán los siguientes derechos:

- a) Que se les reconozcan todas sus cotizaciones cuando la interrupción sea menor de tres años.
- b) Si la interrupción es mayor a tres años y menor a seis, se le reconoceran todas sus cotizaciones siempre que después de su reingreso cubra un mínimo de veintiseis semanas de nuevas cotizaciones.
- c) Si la interrupción es mayor a seis años, las cotizaciones anteriores serán reconocidas cuando se cubran cincuenta y dos semanas después del ingreso

### **3.6 Sistema de Ahorro para el Retiro**

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como su nombre lo indica, consiste en la formación de un ahorro que será entregado al trabajador al momento del su retiro.

Este ahorro se integra con las aportaciones que efectuen los patrones a las cuentas de los trabajadores sobre un porcentaje del un 2% del SDI y teniendo un límite de 25 salarios mínimos del área geográfica en que se encuentre el domicilio del patrón.

Las aportaciones se pagaran en forma bimestral ante las instituciones de crédito autorizadas, quienes anteriormente se encargaban de administrar estos recursos junto con los provenientes del INFONAVIT. Sin embargo, con la entrada en vigor de la nueva LIMSS el próximo 1 de julio de 1997, ahora los bancos fungiran solo como agentes recaudadores que canalizaran los recursos a las administradoras de fondos para el retiro (AFORE).

Cuando por cualquier causa la relación de trabajo llegará a terminar antes de lo previsto, el patrón efectuará la aportación a la cuenta del SAR de sus trabajadores, considerando el número de días que hayan trabajado en el último bimestre de su estancia en la empresa.

Si el patrón no realiza las aportaciones correspondientes, los trabajadores podrán notificar este hecho a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como al Instituto Mexicano del Seguro Social y a la CONSAR, quienes aplicaran las sanciones correspondientes.

Las aportaciones que estan despositadas en las instituciones financieras autorizadas, generaran un interés anual a favor del los trabajadores que formara parte de su ahorro.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les realicen los trasposos de sus cuentas del SAR que tuvieran, como resultado de haber trabajado con distintos patrones, desde que se creó este sistema de ahorro. Los trasposos los podrá gestinar el patrón los días hábiles bancarios, desde el pasado 1 de octubre de 1995 para los trabajadores sujetos al del IMSS. **CON LA ENTRADA EN VIGOR DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES, EL SALDO DE LA CUENTA EN EL SAR SERA SU APORTACION INICIAL A LAS AFORES.**

Adicionalmente a la aportación de los patrones, el trabajador también tendrá la opción de efectuar aportaciones voluntarias a su cuanta del SAR, con el propósito de incrementar su ahorro.

Los trabajadores, deberán designar beneficiarios a quienes se les pagarán las cantidades ahorradas al momento de su fallecer el asegurado.

Se tiene la opción de retirar parte del dinero ahorrado en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad o cuando adquiere el derecho a disfrutar de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o una incapacidad permanente parcial del 50% o más, ya sea en los términos de la LIMSS o de algún plan de pensiones otorgado por el patrón.
- b) Cuando una persona se encuentre sin trabajo, podrá retirar de su cuenta del SAR, una cantidad no mayor al 10% de su saldo. Esta situación se podrá ejercer cuando el monto del trabajador no sea inferior al resultado de multiplicar por diez y ocho el importe de su última cuota invertida.

### Ejemplo

Un trabajador pierde su empleo el 30 de abril de 1996, a esa fecha, el saldo de su cuenta en el SAR asciende a \$ 6,400.00 pesos. ¿ Cuánto tendrá derecho a retirar una persona de su ahorro por encontrarse sin trabajo, si su última aportación fue de \$ 75 00 pesos?

Monto de su cuenta		\$ 6,400 00
Ultima aportación		75 00
Tope de retiro por desempleo	6,400 00 ( 10% )=	640 00
Importe de 18 veces la última aportación	75 00 ( 18 ) =	1,350 00
<b>Importe a Retirar</b>		<b>\$ 640.00</b>

### **3.7 Un nuevo sistema de pensiones ( a partir del 1 de julio de 1997 )**

El marco jurídico de la ley del seguro social cambia considerablemente y con ella, nacen dos nuevas figuras encargadas de administrar e invertir los recursos provenientes del SAR, las AFORES y SIEFORES

Las AFORES ( administradoras de fondos para el retiro ), tendrán a su cargo la administración de las cuentas individuales de los trabajadores, a partir de la entrada en vigencia de la nueva ley del seguro social el próximo 1 de julio de 1997. Por su parte las SEIFORES ( sociedades de inversión especializada en fondos para el retiro ), tendrán por objeto invertir los fondos administrados por las AFORES y obtener ganancias a través de los intereses generados, además de proteger las pensiones contra los efectos de la inflación

Con el surgimiento de las AFORES y SIEFORES se presentan las siguientes situaciones

- Los estados de cuenta para los trabajadores serán entregados por las AFORES
- El saldo actual de la cuenta del SAR se traspasará como saldo inicial a las nuevas cuentas individuales de los trabajadores, quienes además podrán efectuar aportaciones en una cuenta adicional para su ahorro
- Solamente podrán cotizar los trabajadores que estén afiliados
- Los trabajadores podrán elegir la AFORE y SIEFORE que gusten
- El trabajador podrá cambiar de AFORE una vez por año y además tendrá la posibilidad de retirar recursos de su cuenta en forma semestral
- El trabajador podrá optar por dos alternativas de retiro, retiros programados con la AFORE o rentas vitalicias a través de una aseguradora.
- La nueva forma de inversión no prevé ningún rendimiento asegurado para los trabajadores.
- Las aportaciones adicionales no serán integrables para el seguro social si las efectúa el patrón.
- Las sociedades de inversión cobrarán comisiones por el manejo de las cuentas.

### **3.8 Resumen a la nueva Ley del IMSS**

Como es del conocimiento general, el pasado 9 de noviembre de 1995, el Presidente de la Republica envió al H. Congreso de la Unión, la iniciativa correspondiente para establecer la nueva ley del seguro social que entrará en vigor el próximo 1o de julio de 1997. Ante tal situación considero necesario incluir un resumen final de las principales modificaciones a la ley del seguro social, a pesar de haber mencionado en cada uno de los puntos tratados, sus variaciones con la ley actual

Artículo 2		Se adiciona en el mismo párrafo el pronunciamiento relativo al otorgamiento de una pensión garantizada, que mediante el cumplimiento de ciertos requisitos será otorgada por el Estado
Artículo 11		Se modifican las ramas del seguro social para quedar como sigue: Riesgos de Trabajo Enfermedades y Maternidad Invalidez y Vida Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez Guarderías y Prestaciones Sociales
Artículo 12	fracción II	Se deja fuera del aseguramiento obligatorio, a los miembros de las administradoras obreras
	fracción III	Se deja fuera del aseguramiento obligatorio a los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, para limitarse solo a las personas que determine el Estado mediante decreto presidencial
Artículo 15 ( antes 19 )	fracción VI	Se establece la obligación patronal de expedir y entregar constancias de días laborados y salarios pagados, para aquellos patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción.
	fracción VII	Se adiciona la obligación de cumplir con lo dispuesto para el seguro de

		retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
	fracción VIII	Se adiciona la obligación de expedir y entregar constancias a los trabajadores eventuales de la ciudad o del campo
Artículo 22 ( antes 26 )		Se adiciona un segundo párrafo en el que se menciona que la información relativa al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, será proporcionada directamente por las ( AFORES )
Artículo 27 ( antes 32 )		Se adiciona la fracción IX a los conceptos que se excluyen como integrantes del salario. Dicha fracción menciona que <u>no será integrable el tiempo extraordinario que se mantenga dentro de los márgenes señalados por la LFT</u> . Esta modificación es muy importante, ya que soluciona el problema para el tiempo extra que se pacta en forma fija o eventual
Artículo 29 ( antes 35 )		En relación a la forma de cotización se modifican las fracciones I y III para quedar como sigue
	fracción I	El periodo de pago de las cuotas será mensual
	fracción III	En ningún caso se recibirán cuotas con una base inferior al SM incluyendo aquellos casos en los que se laboren jornadas reducidas o cuando el salario se determine por unidad de tiempo
Artículo 34 ( antes 40 )		Cambia la fracción II de la modificación a los salarios, para mencionar que ahora se tendrá un plazo máximo de 15 días naturales del mes siguiente, para notificar de las variaciones al salario promedio del mes anterior.
Artículo 72 ( antes 79 )		Cambia completamente el procedimiento para fijar las primas que se habrán de pagar en la rama de Riesgos de Trabajo y se establece que para la siniestralidad de las empresas, no se tomarán en cuenta los accidentes que ocurran a los trabajadores de su domicilio al centro de labores y viceversa.

## **Conclusiones a la nueva Ley**

En mi opinión, considero que el nuevo sistema de pensiones y su privatizada administración, la eliminación del pago bimestral para ahora ser enterado en forma mensual, más la modificación en los criterios de integración del tiempo extra, son los cambios realmente significativos en la estructura de la nueva ley.

También es importante comentar que por un lado se continúan aumentando los porcentajes de las cuotas, contraponiéndose a la política actual del gobierno para lograr la recuperación económica. Sin embargo, de que manera se pretende lograr este objetivo si en lugar de apoyar los contribuyentes, se les imponen o aumentan las tasas de impuestos.

En lo que al sistema de pensiones se refiere, considero que ésta es una medida completamente anticonstitucional, ya que por un lado la administración de los fondos con que se cubrirán los subsidios para los trabajadores, es dinero de los de las cuentas del SAR y por otro serán endosados a la iniciativa privada para que los invierta de la "mejor manera", pero, ¿realmente beneficiarán estos manejos a los trabajadores o servirán para financiar a las instituciones bancarias? Ya que no se menciona la tasa de interés que recibirán los trabajadores por sus cuentas en las AFORES, pero si nos comentan que se cobrara una comisión que a la larga puede resultar en una disminución considerable en tales ahorros.

Además por si fuera poco, se limita cada vez mas a las personas que tendrán acceso a una pensión al incrementar el número de semanas necesarias para tener derecho a ésta prestación.

En resumen, tal pareciera que el objetivo principal de la actual ley del seguro social, no es el de lograr el beneficio social para el que fue creada, ya que por el contrario cada vez aumenta la presencia del fantasma de la privatización del Instituto en perjuicio de la mayoría de este país.

# **CAPITULO 4**

**OTRAS LEYES APLICABLES**

## **CAPITULO IV OTRAS LEYES APLICABLES**

### **4.1. INFONAVIT**

#### **4.1.1 Generalidades**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 136, obliga a las empresas a proporcionar casa a sus trabajadores y para cumplir con esta disposición legal, se crea el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores en el mes de abril de 1972, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año

Sus objetivos son los siguientes

- a) Administrar los recursos del Fondo Nacional para la Vivienda
- b) Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para emprender los siguientes actos

- La adquisición de habitaciones cómodas e higiénicas
- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones
- Pagar pasivos contraídos.

C) Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas por los trabajadores

Los patrones efectuarán las aportaciones sobre un monto máximo de diez salarios mínimos y una cuota del 5% de SDI. Estas aportaciones serán bimestrales y se pagarán los meses de enero marzo mayo julio septiembre y noviembre, enterándose conjuntamente con las aportaciones del SAR.

Por otro lado, el trabajador tiene derecho a recibir el total de los depósitos constituidos, cuando sufra una incapacidad permanente total, permanente parcial en un 50%, una invalidez definitiva, deje de estar sujeto a una relación laboral, cuente con 50 años de edad y en caso de haber recibido algún crédito, tales aportaciones serán amortizadas contra el mismo

#### 4.1.2 Elementos que se integran al INFONAVIT.

Al igual que en las cuotas que se pagan al seguro social y al SAR, para el INFONAVIT se deben contemplar aquellos elementos que se integran a la cuota diaria del trabajador. A continuación, se presentan los elementos que se deben integrar al salario del trabajador y los cuales tienen su fundamento legal en los artículos 32 del al LIMSS ( artículo 27 de la nueva ley ) y 143 de la LFT.

Concepto	Se integra	No se integra
<u>Sueldos</u>	En cualquier caso	
<u>Aguinaldo</u>	En cualquier caso	
<u>Alimentación y</u>	Cuando el trabajador no pague	Cuando se pague cualquier
<u>Habitación</u>	ninguna cantidad	cantidad por mínima que sea
<u>Bonos de productividad</u>	En cualquier caso	
<u>Comisiones</u>	En cualquier caso	
<u>Compensación extra</u>	En cualquier caso	
<u>Días de descanso y/o</u>		Según el art. 143-F de la LFT
<u>festivos</u>		por ser considerado tiempo extra no fijo.

Concepto	Se integra	No se integra
<u>Fondo de ahorro</u>	Cuando la aportación patronal es mayor	Cuando patrón y trabajador aportan la misma cantidad
<u>Gastos de viaje</u>	Cuando no sean comprobables	Cuando se comprueben
<u>Horas extras</u>	Cuando se trabaje de manera fija	Cuando sean trabajadas en forma eventual
<u>Premios de puntualidad</u>	En cualquier caso	
<u>Prima dominical</u>	En cualquier caso	
<u>Prima vacacional</u>	En cualquier caso	
<u>Vacaciones</u>	En cualquier caso	
<u>Herramientas de trabajo</u>		No se integra
<u>Indemnizaciones</u>		No se integran
<u>P.T.U.</u>		No se integra
<u>Pensiones</u>		No se integra
<u>Prestaciones de prev. soc.</u>		No se integran
<u>Propinas</u>	En todos los casos	
<u>Primas de antigüedad</u>		No se integran si se conceden por contrato colectivo o con plan de previsión social

### **4.1.3 Modificaciones a la ley del INFONAVIT**

El pasado 6 de enero de 1997 se publicó en el DOF el decreto que modifica diversas disposiciones relacionadas con este instituto, tal parece que las autoridades fiscales por fin se decidieron a unificar criterios entre la ley del seguro social y la del INFONAVIT, por tal motivo, se formula esta disposición con las adecuaciones que entrarán en vigor a partir del 1 de julio de 1997.

Artículo 29 fracción II En lo que corresponde a la integración cálculo de la base y límite salarial para el pago de las aportaciones, se aplicará lo contenido en la LIMSS. El límite superior salarial, será el correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y muerte, es decir será de 15 SM, como lo menciona el artículo 5o transitorio del decreto mencionado.

El registro de la individualización de la subcuenta de la vivienda de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las AFORES en los términos que se establezcan en la ley del SAR y su reglamento.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones en tanto subsista la relación laboral y subsistirá mientras no se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que un trabajador fue inscrito por otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso, a solicitud expresa las aportaciones que haya pagado en exceso a partir de la fecha de la nueva alta.

fracción VII -El patrón que se dedique a la actividad de la construcción, deberá expedir y entregar semanal o quincenalmente, constancia escrita de los días trabajados y salarios pagados a cada trabajador.

fracción VIII - Los patrones presentarán ante el instituto, copia con firma autógrafa del informe sobre su situación fiscal con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales, cuando estén obligados a dictaminar sus estados financieros.

**Fracción IX** - La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a los trabajadores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la ley del seguro social, siempre que se de aviso oportuno al instituto y tratándose de incapacidades expedidas por el IMSS, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

**Artículo 31** - Sobre la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores, el patrón tiene lo siguiente

- Los patrones deberán avisar al instituto sobre cualquier cambio en su situación fiscal
- Avisar al instituto de las altas, bajas y modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores que pudieran modificar su situación laboral
- Los avisos anteriores deberán presentarse ante el instituto dentro de un plazo no mayor a 5 días hábiles

**Artículo 59** - Los trabajadores tendrán en todo tiempo, el derecho a realizar aportaciones voluntarias a sus cuentas individuales ya sea por cuenta de sus patrones o por sí mismos. En estos casos las aportaciones se depositaran en las subcuentas voluntarias

Como puede apreciarse, las modificaciones a la ley del INFONAVIT tienden a omologar los criterios de integración de sueldos con la ley del seguro social, lo que me parece muy atinado por parte de las autoridades, ya que estas discrepancias causaban muchas confuciones entre los contribuyentes

## **4.2 Impuestos locales.**

Uno de estos impuestos es el Impuesto Sobre Nominas que se paga en el Distrito Federal, otro es el Impuesto Sobre Erogaciones que se recauda de aquellos contribuyentes que radican en el Estado de México

Su objeto es el de gravar los pagos en efectivo o en especie que se erogán por remuneraciones al trabajo personal. Entre los pagos que se mencionan en el punto anterior encontramos los siguientes.

- Contraprestaciones ordinarias y extraordinarias independientemente del nombre que se les designe.
- Comisiones a trabajadores.
- Premios.
- Gratificaciones.
- Rendimientos.
- Indemnizaciones derivadas de la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo.
- Primas vacacionales, dominicales y de antigüedad.
- Otros emolumentos.
- Se gravan también los pagos efectuados a los Administradores, Comisarios, Miembros de los Consejos Directivos, de Vigilancia, de Sociedades o Asociaciones.

La base para enterar el impuesto será el total de pagos efectuados por cualquier concepto de los mencionados anteriormente sobre una tasa del 2%. El pago se deberá efectuar dentro de los primeros 10 y 15 días de cada mes siguiente al de la erogación para el Estado y el Distrito Federal respectivamente.

El pago deberá efectuarse en la oficina rentística correspondiente a su domicilio fiscal y en las formas o sistemas aprobados. Para poder enterar los pagos de este impuesto, los sujetos obligados deberán empadronarse y presentar los avisos correspondientes a los cambios en su situación fiscal.

No se causará el impuesto por los siguientes pagos:

1. Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades profesionales que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.
2. Jubilaciones, pensiones, por invalidez, cesantía, vejez y muerte
3. Gastos funerarios.
4. Las contraprestaciones cubiertas por:
  - a) El Gobierno del Estado y los de los municipios, así como los organismos descentralizados y fideicomisos estatales y municipales.
  - b) Instituciones de enseñanza privada reconocidas oficialmente.
  - c) Instituciones que agrupen sindicatos obreros y patronales.
  - d) Agrupaciones políticas debidamente registradas conforme a la Ley de la materia.
  - e) Instituciones de beneficencia reconocidas como tales por el Ejecutivo del Estado
  - f) Quienes empleen trabajadores domésticos
  - g) Microindustria debidamente registradas en el Padrón Nacional de la Microindustria.

# CAPITULO 5

CASO PRACTICO

## V CASO PRACTICO DE SUELDOS Y SALARIOS

En el caso práctico que se presenta a continuación, se consideran las actividades normales de una empresa denominada " El Ultimo Esfuerzo, S A. de C V., donde se describen y se calculan los posibles ingresos que se pagan por sueldos en cualquier centro de trabajo. Esta forma de presentar el caso práctico, propocionará a los posibles lectores una visión general de los aspectos practicos que encierran a los salarios

Los ingresos que se presentan son los siguientes

1. Se elabora todos los registros contables del ejercicio fiscal de 1996 referentes a las nominas
2. En el mes de enero se paga la nomina normal
3. En el mes de febrero, además de los sueldos se paga tiempo extra a los auxiliares
4. En marzo se paga adicionalmente a la nomina, premios por puntualidad y se presta el servicio de comedor a los empleados. Para otorgar esta prestación sin ocasionar problemas de integración salarial, el Contador General sugiere que se cobre un mínimo del 40% sobre el precio de los alimentos
5. En el mes de abril se pagan vacaciones de la siguiente manera
  - Jefe de almacén 15 días
  - Auxiliar contable 5 días
  - Recepcionista 10 días
6. En el mes de mayo la empresa cumple con su obligación laboral de pagar la PTU del ejercicio anterior y para efectos de la retención se realizan calculos comparativos entre el procedimiento normal del art.80 de Ley y la opcion establecida en el art. 86 del Reglamento
7. En el mes de junio no se paga ninguna compensación adicional
8. En julio se pagan días de descanso y prima dominical a los auxiliares contable y de sistemas. Además se establece como prueba, un plan de prevision social consistente en otorgar vales para despensas a los empleados equivalente a un 10% sobre su sueldo nominal.

9. En agosto no se paga ninguna compensación adicional
10. En el mes de septiembre renuncia el mensajero por motivos personales.
11. En el mes de octubre no se paga ningún concepto extra y tampoco se ha contratado a ninguna persona para cubrir la vacante del mensajero
12. En el mes de noviembre se despide al auxiliar de contabilidad y se le paga la indemnización correspondiente. Además, se contrata a un nuevo mensajero
13. En el mes de diciembre se pagan los aguinaldos y la prima vacacional, aun no se contrata a ninguna persona para cubrir el puesto del auxiliar contable

Datos adicionales. Se determina la proporción de subsidio acreditable que se aplicará en el caso práctico

### Proporción de Subsidio con datos del 1995

Ingresos gravados para efectos de ISR	<u>383,500.00</u>	= 9091 (100)	<b>90.91%</b>
Total de erogaciones relacionadas con la prestación de servicios personales	421,850.00		

### Subsidio acreditable

Proporción desubsidio	09091		
( - ) la unidad	<u>1.0000</u>		
Resultado	0909		
( * ) dos	<u>*2.000</u>		
Subsidio no acreditable	<u>0.1818</u>		
Subsidio acreditable	<u>1 - 0.1818 = .8182</u>	( 100 ) =	<b>81.82%</b>

## **Aspectos finales del caso práctico**

Es muy importante que antes de leer el desarrollo del caso práctico, se consideren los siguientes puntos para una mejor comprensión del mismo

No se incluyen los papeles de trabajo de todo el año ya que se elaboro bajo los siguientes aspectos:

- En los meses de enero y febrero se presentan todas las cédulas necesarias para llegar al documento principal que son las nominas
- En el mes de febrero se incluyen las declaraciones que habran de presentarse como resultado de las contribuciones resultantes de los sueldos y salarios, incluyendo la forma de pagos provisionales, donde las cantidades de las contribuciones son ficticias ( por no ser tema de esta tesis ) a excepción del ISPT, ya que este importe es la suma de lo que se registro en impuestos por pagar en los meses de enero febrero y marzo.
- En los meses siguientes, solo se presentan los papeles de trabajo necesarios para ejemplificar el pago que se esta efectuando por sueldos y salarios, por ejemplo, en el mes de mayo se paga la nomina normal y la PTU, para lo cual en este mes, unicamente se presentan las cedulas referentes a la PTU, de igual forma se procedió en los siguientes meses.
- En aquellos meses en los que no se pago ningún concepto adicional, no se incluyen papeles de trabajo
- En todos los meses se incluye el registro contable de las operaciones
- En el cierre final, se incluyen los papeles de trabajo necesarios para el cálculo anual de ISR por trabajador y un resumen de todas las contribuciones registradas. También se presenta la declaración anual de Crédito al Salario y una declaración complementaria para reflejar el saldo a cargo de los trabajadores que se determinó en el cálculo anual, mencionando también que los saldos a favor de los trabajadores se acreditaran de sus impuestos en el año siguiente.

# ENERO

SE PAGA LA NOMINA NORMAL

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
GASTOS GENERALES		29.113.00	
sueldos	29.113.00		
CONTRIBUCIONES A FAVOR		282.57	
credito al salario	282.57		
IMPUESTOS POR PAGAR			3.905.50
ispt	2.378.85		
imas	1.526.65		
BANCOS			25.490.07
SUMAS		29.395.57	29.395.57

EL ÚLTIMO EMPLEADO, S.A. DE C.V.  
NOMINA MENSUAL CORRESPONDIENTE AL MES DE ENERO

DE 1998

PERCEPCIONES

DEDUCCIONES

Nº	PUESTO	PERCEPCIONES										TOTAL	DEDUCCIONES					CREDITO SALARIO	NETO A PAGAR						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5								
		SUELDOS					OTROS						IMPORTE												
													ISPT												
													IMSS												
													PRESTAMOS												
													CREDITOS FONAVITE												
													OTROS												
1	GERENTE	10 000 00										10 000 00	1 733 88	472 08				2 205 96							
2	AUXILIAR CONTABLE	3 500 00										3 500 00	241 77	199 52				441 29							
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3 500 00										3 500 00	241 77	199 52				441 29							
4	JEFE DE ALMACEN	2 000 00										2 000 00	181 75	171 00				352 75							
5	RECEPCIONISTA	2 000 00										2 000 00						2 000 00							
6	CONSERVA REPARTICION	2 000 00										2 000 00						2 000 00							
7	CONSERVA	1 500 00										1 500 00						1 500 00							
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1 500 00										1 500 00						1 500 00							
9	MENSAJERO	1 500 00										1 500 00						1 500 00							
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	813 00										813 00						813 00							
	TOTAL MENSUAL	28 113 00										28 113 00	2 378 88	1 826 88				3 905 66	262 57						

PERCEPCIONES

- 1 SUELDOS
- 2 AGUINALDO
- 3 VACACIONES
- 4 PRIMA VACACIONAL
- 5 INCENTIVOS
- 6 P.T.U.
- 7 PRIMA ANTIGUEDAD
- 8 DIAS DE DESCANSO
- 9 PRIMA DOMINICAL
- 10 OTROS

DEDUCCIONES

- 1 ISPT
- 2 IMSS
- 3 PRESTAMOS
- 4 CREDITOS FONAVITE
- 5 OTROS

PROPORCION DE SUBSIDIO ACREDITABLE DE 1998

INGRESOS GRAVADOS PARA I.S.R. DEL AÑO ANTERIOR

GASTOS POR CUALQUIER CONCEPTO RELACIONADO CON LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

381 930 00

421 850 00

90 81%

SUBSIDIO ACREDITABLE

0 1818 111 =

81 82%

PROPORCION DE SUBSIDIO

0 9091

1 1 LA UNIDAD

-1 0000

RESULTADO

1 1 1005

0 0809

SUBSIDIO NO ACREDITABLE

0 1818

## EL ULTIMO EFUERZO, S.A DE C.V.

NORMA MENSUAL CORRESPONDIENTE AL MES DE ENERO

DE 1996

PERCEPCIONES						DEDUCCIONES					
N°	PUESTO	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL	1	2	3 4 5	TOTAL	CREDITO SALARIO	NETO A PAGAR	
		SUELDOS	OTROS		IMPORTE OTROS	1 5 P T	1 M S S				IMPORTE
1	GERENTE	10,000 00		10 000 00	1,733 68	472 06		2,205 74		7,794 26	
2	AUXILIAR CONTABLE	3,500 00		3,500 00	241 71	199 52		441 23		3,058 77	
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,500 00		3,500 00	241 71	199 52		441 23		3,058 77	
4	JEFE DE ALMACEN	3,000 00		3,000 00	181 75	171 00		352 75		2,647 25	
5	RECEPCIONISTA	2,000 00		2,000 00		114 01		114 01	1 50	1,887 49	
6	CHOFER REPARTIDOR	2,000 00		2,000 00		114 01		114 01	1 50	1,887 49	
7	COMISIONISTA	1,500 00		1,500 00		85 51		85 51	56 89	1,471 38	
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500 00		1,500 00		85 51		85 51	56 89	1,471 38	
9	MENSAJERO	1,500 00		1,500 00		85 51		85 51	56 89	1,471 38	
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	613 00		613 00					108 90	721 90	
TOTAL MENSUAL		29,113 00		29,113 00	2,378 85	1,628 66		3,805 60	282 87	25,490 87	

## PERCEPCIONES

- 1 SUELDOS
- 2 AGUINALDO
- 3 VACACIONES
- 4 PRIMA VACACIONAL
- 5 INDEMNIZACIONES
- 6 P.T.U
- 7 PRIMA ANTIGUEDAD
- 8 DIAS DE DESCANSO
- 9 PRIMA DOMINICAL
- 10 OTROS

## DEDUCCIONES

- 1 1 5 P T
- 2 1 M S S
- 3 PRETAMOS
- 4 CREDITOS AFONAVIT
- 5 OTROS

PROPORCION DE SUBSIDIO ACREDITABLE DE 1995

SUBSIDIO ACREDITABLE 0 1818111 -

81 82%

INGRESOS GRAVADOS PARA I S R DEL AÑO ANTERIOR

383,500 00

90 91%

PROPORCION DE SUBSIDIO 0 9091

GASTOS POR CUALQUER CONCEPTO RELACIONADO CON LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

421,850 00

1 - 114 UNIDAD - 1 0000

RESULTADO 0 0908

1 - 1 2000

SUBSIDIO NO ACREDITABLE 0 1818





## EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

CEDULA PARA DETERMINAR LAS CUOTAS AL IMSS DEL MES DE  
DÍASENERO  
31DE 1996  
DÍAS

N°	PUESTO	SUELDO MESUAL	SUELDO DIARIO INTEGRADO	BASE PARA LA CUOTA C (B*NO DIAS)	E F		I V C M		GUARDERIA I (C*1)	R T J (C*J)	TOTAL PATRON K (D+G+I+J)	TOTAL TRAB L (F+H)	TOTAL CUOTAS M (K+L)				
					PATRON D (C*D)	TRABAJADOR F (C*F)	PATRON G (C*G)	TRABAJADOR H (C*H)									
														E F		I V C M	
														A	B	A	B
1	GERENTE	10 000 00	350 27	10 858 37	950 11	339 32	371 67	132 74	108 58	59 02	1 489 38	472 06	1 961 44				
2	AUXILIAR CONTABLE	3 500 00	122 59	3 800 29	332 53	118 78	226 12	80 78	38 00	20 66	817 31	199 52	1 016 83				
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3 500 00	122 59	3 800 29	332 53	118 78	226 12	80 78	38 00	20 66	817 31	199 52	1 016 83				
4	JEFE DE ALMACEN	3 000 00	105 07	3 257 17	285 00	101 79	193 80	69 21	32 57	17 70	529 07	171 00	700 07				
5	RECEPCIONISTA	2 000 00	70 05	2 171 55	190 01	67 86	129 21	46 15	21 72	11 80	352 74	114 01	466 75				
6	CHOFER REPARTIDOR	2 000 00	70 05	2 171 55	190 01	67 86	129 21	46 15	21 72	11 80	352 74	114 01	466 75				
7	COMISIONISTA	1 500 00	52 54	1 628 74	142 51	50 90	96 91	34 61	16 29	8 85	264 56	85 51	350 07				
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1 500 00	52 54	1 628 74	142 51	50 90	96 91	34 61	16 29	8 85	264 56	85 51	350 07				
9	MENSAJERO	1 500 00	52 54	1 628 74	142 51	50 90	96 91	34 61	16 29	8 85	264 56	85 51	350 07				
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	613 00	21 47	665 57	58 24	20 80	39 60	14 14	6 66	3 62	108 12	34 94	142 06				
SUMAS		29 113 00	1 019 71	31 611 01	2 765 96	987 85	1 806 46	573 74	316 12	171 81	4 860 35	1 561 59	6 421 94				

## LIMITE PARA LAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL

E M	ENE. MZO. 1996 20 15 1251-	503 75	E M	25 S M
I V C M	ENE. MZO. 1996 20 19 101-	201 50	I V C M	10 S M
GUARDERIA	ENE. MZO. 1996 20 15 1751-	503 75	GUARDERIA	25 S M
R T	ENE. MZO. 1996 20 15 1751-	503 75	R T	25 S M

NOTA 1 : EL RIESGO DE TRABAJO FUE TOMADO DE MANERA ARBITRARIA. YA QUE PARA EFECTOS DEL CASO PRACTICO SÓLO SE NECESITA EL DATO DEL PORCIENTAJE

NOTA 2 : EL SALARIO DEL GERENTE REBASA EL LIMITE DE 10 SM PARA LA RAMA DE I V C M. POR LO TANTO, SU S D, SERA DE 1 201 50 DIARIOS

NOTA 3 : PARA LAS OTRAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL, EL S D Y DEL GERENTE NO REBASA EL LIMITE DE 25 SM

EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

CECULA PARA DETERMINAR LAS CUOTAS AL S.A.R. E INFONAVIT DEL MES DE ENERO

31

DE 1986  
DIAS

N°	PUESTO	SUELDO MESUAL A	SUELDO DIARIO INTEGRADO B	BASE PARA LA CUOTA	S. A. R. 2%	INFONAVIT 5%	TOTAL
1	GERENTE	10,000.00	350.27	10,858.37	217.17	312.33	529.50
2	AUXILIAR CONTABLE	3,500.00	122.59	3,800.29	76.01	190.01	266.02
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,500.00	122.59	3,800.29	76.01	190.01	266.02
4	JEFE DE ALMACEN	3,000.00	105.07	3,257.17	65.14	162.86	228.00
5	RECEPCIONISTA	2,000.00	70.05	2,171.55	43.43	108.58	152.01
6	CHOFER REPARTIDOR	2,000.00	70.05	2,171.55	43.43	108.58	152.01
7	COMISIONISTA	1,500.00	52.54	1,628.74	32.57	81.44	114.01
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500.00	52.54	1,628.74	32.57	81.44	114.01
9	MENSAJERO	1,500.00	52.54	1,628.74	32.57	81.44	114.01
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	813.00	21.47	865.57	17.31	33.28	46.59
S U M A S		29,113.00	1,019.71	31,811.01	632.21	1,349.97	1,982.18
LIMITES:.....>		S.A.R. : 25 SM		INFONAVIT :.....> 10 SM			
S.A.R.		20.15 ( 25 ) =		503.75			
INFONAVIT		20.15 ( 10 ) =		201.50			
NOTA 1 :		EL SALARIO DEL GERENTE REBASA EL LIMITE DE 10 SM PARA EL INFONAVIT, POR LO TANTO SU S.D.I. SERA DE \$ 201.50 DIARIOS					

# FEBRERO

SE PAGA LA NOMINA Y TIEMPO EXTRA

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		<b>30,490.35</b>	
sueldos	29,113.00		
tiempo extra	1,377.35		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		<b>280.79</b>	
credito al salario	280.79		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			<b>4,022.33</b>
ispt	2,576.09		
imsa	1,446.24		
<b>BANCOS</b>			<b>26,748.81</b>
<b>SUMAS</b>		<b>30,771.14</b>	<b>30,771.14</b>

EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A DE C.V.

NOMINA MENSUAL CORRESPONDIENTE AL MES DE

FEBRERO

DE 1996

PERCEPCIONES										DEDUCCIONES													
N°	PUESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	1	2	3	4	5	TOTAL	CREDITO SALARIO	NETO A PAGAR			
		SUELDOS	OTROS	IMPORTE OTROS		15 PT	1MSS	IMPORTE															
1	GERENTE	10,000.00										10,000.00	1,733.66	441.60				2,175.26		7,824.72			
2	AUXILIAR CONTABLE	3,500.00				10	633.23					4,133.23	340.33	195.70				536.03		3,597.20			
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,500.00				10	633.23					4,133.23	340.33	195.70				536.03		3,597.20			
4	JEFE DE ALMACEN	3,000.00										3,000.00	161.75	159.97				321.72		2,678.28			
5	RECEPCIONISTA	2,000.00										2,000.00		106.65				106.65	1.50	1,894.85			
6	CHOFER REPARTIDOR	2,000.00										2,000.00		106.65				106.65	1.50	1,894.85			
7	COMISIONISTA	1,500.00										1,500.00		79.99				79.99	54.89	1,470.80			
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500.00										1,500.00		79.99				79.99	54.89	1,470.80			
9	MENSAJERO	1,500.00										1,500.00		79.99				79.99	54.89	1,470.80			
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	613.00				10	110.89					723.89							107.12	616.77			
TOTAL MENSUAL		29,113.00					1,317.35					30,490.36	2,578.09	1,444.24				4,022.33	280.78	26,740.81			
CONCEPTO										CONCEPTO													
1	SUELDOS											1	15 PT										
2	AGUINALDO											2	1MSS										
3	VACACIONES											3	FALTAS										
4	PRIMA VACACIONAL											4	PRESTAMOS										
5	INDEMNIZACIONES											5	CREDITOS #FONAVIT										
6	P.T.U.											6	OTROS										
7	PRIMA ANTIGUEDAD																						
8	DIAS DE DESCANSO																						
9	PRIMA DOMINICAL																						
10	TIEMPO EXTRA																						

## EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

RESUMEN DE INGRESOS POR TRABAJADOR DE

FEBRERO

DE 1996

N°	PUESTO	SUELDOS	AGUINALDO	VACACION	PRIMA VAC	TIEMPO EXTRA	INDENI- ZACION	P.T.U	PRIMA DOM	DIAS DE DESCANSO	TOTAL
1	GERENTE	10 000 00									10 000 00
2	AUXILIAR CONTABLE	3 500 00				633 23					4 133 23
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3 500 00				633 23					4 133 23
4	JEFE DE ALMACEN	3 000 00									3 000 00
5	RECEPCIONISTA	2 000 00									2 000 00
6	CHOFER REPARTIDOR	2 000 00									2 000 00
7	COMISIONISTA	1 500 00									1 500 00
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1 500 00									1 500 00
9	MENSAJERO	1 500 00									1 500 00
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	613 00				110 89					723 89
TOTAL MENSUAL		29 113 00				1 377 35					30 490 35 609 81

OS GRAVADOS DEL MES DE

FEBRERO

DE 1996

N°	PUESTO	SUELDOS	AGUINALDO	VACACION	PRIMA VAC	TIEMPO EXTRA	INDENI- ZACION	P.T.U	PRIMA DOM	DIAS DE DESCANSO	TOTAL
1	GERENTE	10 000 00									10 000 00
2	AUXILIAR CONTABLE	3 500 00				520 23					4 020 23
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3 500 00				520 23					4 020 23
4	JEFE DE ALMACEN	3 000 00									3 000 00
5	RECEPCIONISTA	2 000 00									2 000 00
6	CHOFER REPARTIDOR	2 000 00									2 000 00
7	COMISIONISTA	1 500 00									1 500 00
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1 500 00									1 500 00
9	MENSAJERO	1 500 00									1 500 00
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	613 00				30 25					643 25
TOTAL MENSUAL		29 113 00				1 070 71					30 183 71

SOS EFECTOS DEL MES DE

FEBRERO

DE 1996

N°	PUESTO	SUELDOS	AGUINALDO	VACACION	PRIMA VAC	TIEMPO EXTRA	INDENI- ZACION	P.T.U	PRIMA DOM	DIAS DE DESCANSO	TOTAL
1	GERENTE										
2	AUXILIAR CONTABLE					113 00					113 00
3	AUXILIAR DE SISTEMAS					113 00					113 00
4	JEFE DE ALMACEN										
5	RECEPCIONISTA										
6	CHOFER REPARTIDOR										
7	COMISIONISTA										
8	AYUDANTE DE ALMACEN										
9	MENSAJERO										
10	PERSONAL DE LIMPIEZA					80 64					80 64
TOTAL MENSUAL						306 64					306 64

EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

CEDULA PA CALCULAR EL TIMPO EXTRA GRAVADO Y EXENTO

N°	PUESTO	TIEMPO EXTRA PAGADO	SALARIO EXENTO 3*3 (11)	MINIMO GRAVADO	SUELDOS MAYORES AL MINIMO		
					EXENTO 1	EXENTO 2	GRAVADO
1	GERENTE						
2	AUXILIAR CONTABLE	633.23			113.00		520.23
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	633.23			113.00		520.23
4	JEFE DE ALMACEN						
5	RECEPCIONISTA						
6	CHOFER REPARTIDOR						
7	COMISIONISTA						
8	AYUDANTE DE ALMACEN						
9	MENSAJERO						
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	110.89	80.64	30.25			
	TOTAL MENSUAL	1,377.35	80.64	30.25		226.00	1,040.46
1)	TRES HORAS DIARIAS POR TRES VECES A LA SEMANA S.M. -- > 20.15/8 --					2.52	
2)	EXENTO EL 50% DEL TIEMPO EXTRA CUANDO SU IMPORTE NO REBASE 5 S.M.					-----	
3)	EXENTO SOLO * 5 S.M. * CUANDO EL 50% DEL TIEMPO EXTRA REBASA ESTE LIMITE 5 (22.60) =						113.00

## CEDULA PARA DETERMINAR LOS SALARIOS INTEGRADOS PARA I.M.E.E., S.A.R. E INDIANAYT

ELEMENTOS FIJOS									
N°	PUESTO	SUELDO	SUELDO	AGUINALDO	CUOTA	VACACION	PRIMA	PRIMA	TOTAL DE ELEMENTOS FIJOS M+C+D+ E
		MESUAL A	DIARIO (A/30.5) B	20 DIAS	DIARIA DE AGUINALDO C	10 DIAS	VAC 50%	DIARIA D	
1	GERENTE	10 000.00	327.87	8 557.40	17.92	2 278.70	1 839.75	4.48	350.27
2	AUXILIAR CONTABLE	3 500.00	114.75	2 295.00	6.27	1 147.50	573.75	1.57	122.98
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3 500.00	114.75	2 295.00	6.27	1 147.50	573.75	1.57	122.98
4	JEFE DE ALMACEN	3 000.00	98.36	1 967.20	5.37	983.60	491.80	1.34	106.07
5	RECEPCIONISTA	2 000.00	65.57	1 311.40	3.58	655.70	327.85	0.90	70.06
6	CHOFER REPARTIDOR	2 000.00	65.57	1 311.40	3.58	655.70	327.85	0.90	70.06
7	CONSIGNISTA	1 500.00	49.18	983.60	2.69	491.80	245.90	0.67	52.94
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1 500.00	49.18	983.60	2.69	491.80	245.90	0.67	52.94
9	MENSAJERO	1 500.00	49.18	983.60	2.69	491.80	245.90	0.67	52.94
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	873.00	28.70	402.60	1.10	201.00	100.50	0.27	21.47
SUMAS		29 113.00	954.51	19 090.20	52.16	9 545.10	4 772.55	13.04	1 019.71

  

ELEMENTOS VARIABLES										
N°	PUESTO	TIEMPO	PREMIOS	INDENMP	ALIMENTO	DESPENSA	TOTAL MENSUAL A	CUOTA	TOTAL ELEMENTOS VARIABLES B	S.D.I. B + D
		EXTRA	PUNT	PROD	ZACION	DEL MES				
1	GERENTE									350.27
2	AUXILIAR CONTABLE		172.69				172.69	5.95	5.95	128.94
3	AUXILIAR DE SISTEMAS		172.69				172.69	5.95	5.95	128.94
4	JEFE DE ALMACEN									106.07
5	RECEPCIONISTA									70.06
6	CHOFER REPARTIDOR									70.06
7	CONSIGNISTA									52.94
8	AYUDANTE DE ALMACEN									52.94
9	MENSAJERO									52.94
10	PERSONAL DE LIMPIEZA		30.25				30.25	1.04	1.04	22.81
SUMAS			375.63				375.63	12.94	12.94	1,032.66

EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.						
CEDULA DE HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN				FEBRERO DE 1998		
PUESTO CUOTA MENSUAL		AUXILIAR CONTABLE 3,500.00				
CONCEPTO	SEMANAS				TOTAL	
	1	2	3	4	HRS	IMPORTE
TERES HORAS DIARIAS Y TRES VECES A LA SEMANA		2	9	9	20	
HRS DOBLES		2 57.57	6 172.70	8 230.27	16	460.54
MAS DE TRES HORAS DIARIAS Y TRES VECES A LA SEMANA			3	1	4	
HRS TRIPLE			129.52	43.17		172.69
TOTAL		2	9	9	20	633.23

EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.						
CEDULA DE HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN				FEBRERO DE 1998		
EMPLEADO PUESTO CUOTA MENSUAL		ROBERTO HERNANDEZ A AUXILIAR CONTABLE 3,500.00				
CONCEPTO	SEMANAS				TOTAL	
	1	2	3	4	HRS	IMPORTE
TERES HORAS DIARIAS Y TRES VECES A LA SEMANA		2	9	9	20	
HRS DOBLES		2 57.57	6 172.70	8 230.27	16	460.54
MAS DE TRES HORAS DIARIAS Y TRES VECES A LA SEMANA			3	1	4	
HRS TRIPLE			129.52	43.17		172.69
TOTAL		2	9	9	20	633.23

**EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.**

**CEDULA DE HORAS EXTRAS TRABAJADAS EN FEBRERO DE 1996**

**PUESTO**  
**CUOTA MENSUAL**

**PERSONAL DE LIMPIEZA**  
**813.00**

CONCEPTO	S E M A N A S				TOTAL	
	1	2	3	4	HRS.	IMPORTE
TERES HORAS DIARIAS Y TRES VECES A LA SEMANA		2	9	9	20	
HRS. DOBLES		2 10.08	8 30.24	8 40.32	16	80.64
MAS DE TRES HORAS DIARIAS Y TRES VECES A LA SEMANA			3	1	4	
HRS. TRIPLE			22.89	7.56		30.25
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>110.89</b>

## EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

CEDULA PARA DETERMINAR LAS CUOTAS AL I.M.S.S. DEL MES DE

FEBRERO

DE 1996

DÍAS

N°	PUESTO	SUELDO	SUELDO	BASE	E F	I V C M	GUARDERIA	R T	TOTAL	TOTAL	TOTAL		
		MESUAL	DIARIO	PARA LA	PATRON	TRABAJADOR	TRABAJADOR	1 00000%	0.54355%	PATRON	TRABAJADOR	CUOTAS	
		A	B	CUOTA	8 75000%	3 12500%	5 95000%	2 12500%	1 00000%	0.54355%	16.24355%	5.12500%	CUOTAS
1	GERENTE	10,000.00	350.27	10,157.83	888.81	317.43	347.69	124.17	101.58	55.21	1,283.29	441.60	1,824.89
2	AUXILIAR CONTABLE	3,500.00	128.54	3,727.66	328.17	118.49	221.80	79.21	37.28	20.26	605.51	195.70	801.21
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,500.00	128.54	3,727.66	328.17	118.49	221.80	79.21	37.28	20.26	605.51	195.70	801.21
4	JEFE DE ALMACEN	3,000.00	105.07	3,040.03	266.82	95.72	181.30	64.75	30.47	16.56	484.95	159.97	644.92
5	RECEPCIONISTA	2,000.00	70.05	2,031.45	177.76	63.48	125.87	43.17	20.31	11.04	329.97	106.65	436.62
6	CHOFER REPARTIDOR	2,000.00	70.05	2,031.45	177.76	63.48	125.87	43.17	20.31	11.04	329.97	106.65	436.62
7	COMISIONISTA	1,500.00	52.54	1,523.66	133.32	47.61	90.68	32.38	15.74	8.28	247.50	79.99	327.49
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500.00	52.54	1,523.66	133.32	47.61	90.68	32.38	15.74	8.28	247.50	79.99	327.49
9	MENSAJERO	1,500.00	52.54	1,523.66	133.32	47.61	90.68	32.38	15.74	8.28	247.50	79.99	327.49
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	813.00	27.51	652.79	57.12	20.40	38.84	13.87	6.53	3.55	106.04	34.27	140.31
SUMAS		29,113.00	1,032.65	29,946.85	2,620.35	935.82	1,525.15	544.69	299.48	162.76	4,607.74	1,480.51	6,088.25

EM &gt; 25 SM

IVCM &gt; 10 SM

GUARDERIA &gt; 25 SM

RT &gt; 25 SM

EM	ENE MARZO 1996 20 15 / 25 1 -	503 75
IVCM	ENE MARZO 1996 20 15 / 10 1 -	201 50
GUARDERIA	ENE MARZO 1996 20 15 / 25 1 -	503 75
RT	ENE MARZO 1996 20 15 / 25 1 -	503 75

NOTA 1 EL RIESGO DE TRABAJO FUE TOMADO DE MANERA ARBITRARIAMENTE YA QUE PARA EFECTOS DEL CASO PRACTICO SOLO SE NECESITA EL DATO DEL PORCENTAJE

NOTA 2 EL SALARIO DEL GERENTE REBASA EL LIMITE DE 10 SM PARA LA RAMA DE I V C M POR LO TANTO SU S.D.I. SERA DE 8 201 50 DIARIOS EN LOS MESES DE ENERO MARZO DE 1996

NOTA 3 PARA LAS OTRAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL (EL S D I) DEL GERENTE NO REAS EL LIMITE DE 25 SM

NOTA 4 SE INTEGRA EL TIEMPO EXTRA

**EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.**

CEDULA PARA DETERMINAR LAS CUOTAS AL S.A.R. E INFONAVIT DEL MES DE

FEBRERO

DE 1996

29

DIAS

N°	PUESTO	SUELDO MESUAL A	SUELDO DIARIO INTEGRAD B	BASE PARA LA CUOTA	S.A.R. 2%	INFONAVIT 5%	TOTAL
1	GERENTE	10,000.00	350.27	10,157.83	203.16	292.18	495.34
2	AUXILIAR CONTABLE	3,800.00	128.54	3,727.66	74.55	177.76	252.31
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,800.00	128.54	3,727.66	74.55	177.76	252.31
4	JEFE DE ALMACEN	3,000.00	105.07	3,047.03	60.94	152.35	213.29
5	RECEPCIONISTA	2,000.00	70.05	2,031.45	40.63	101.57	142.20
6	CHOFER REPARTIDOR	2,000.00	70.05	2,031.45	40.63	101.57	142.20
7	COMISIONISTA	1,500.00	52.54	1,523.66	30.47	76.18	106.65
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500.00	52.54	1,523.66	30.47	76.18	106.65
9	MENSAJERO	1,500.00	52.54	1,523.66	30.47	76.18	106.65
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	613.00	22.51	652.79	13.06	31.13	44.19
<b>S U M A S</b>		<b>29,113.00</b>	<b>1,032.85</b>	<b>29,946.85</b>	<b>598.93</b>	<b>1,262.86</b>	<b>1,861.79</b>

LIMITES : >

S.A.R. : 25 SM

INFONAVIT : > 10 SM

S.A.R.

ENE-MZO. 1996 20.15 ( 25 ) =

503.75

INFONAVIT

ENE-MZO. 1996 20.15 ( 10 ) =

201.50

S.A.R.

ABR-DIC. 1996 22.60 ( 25 ) =

565.00

INFONAVIT

ABR-DIC. 1996 22.60 ( 10 ) =

226.00

NOTA 1 :

EL SALARIO DEL GERENTE REBASA EL LIMITE DE 10 SM PARA EL INFONAVIT. POR TANTO SU S.D.I. SERA DE \$ 201.50 DIARIOS EN LOS MESES DE ENERO A MARZO DE 1996.

NOTA 2 :

PARA EL INFONAVIT EL TIEMPO EXTPA SOLO SE INTEGRA CUANDO SE DETERMINA COMO TIEMPO FIJO

# **DECLARACIONES**

**PAGO PROVISIONAL DE ENERO A MARZO ( ISPT )**

**LIQUIDACION BIMESTRAL DEL IMSS ENERO Y FEBRERO**

**ENTERO PROVISIONAL DE CUOTAS AL IMSS PAGADO EN FEBRERO**

**CUOTAS DEL SAR E IFONAVIT DE ENERO Y FEBRERO**

**DECLARACION DE IMPUESTOS SOBRE NOMINAS DE ENERO**





# CEDULA BASE DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES TESORERIA GENERAL

TE-SO-05A

NOMBRE O RAZON SOCIAL

EL ULTIMO ESFUERZO, S.A DE C.V.

REGISTRO PATRONAL

Y64-13344-10 5

DOMICILIO LEGAL

RETORNO 1 DE ORIENTE 257 N° 10 AGRICOLA ORIENTAL

99999

BIM

AÑO

ID.

1

1996

LOCALIDAD

MEXICO D.F.

PRIMA DE RT

0.54355 %

RFC

EUE 910216 JJA

TELEG.

SUBDELEG

ACTIVIDAD

COMPRA Y VENTA DE MERCANCIAS

PRIMA DE RT

0.54355 %

FECHA LIMITE DE PAGO OPORTUNO

17-MARZO 1996

IMPORTE \$ A R

( MIL DOSCIENTOS TREINTA Y UN PESOS 15/100)

NUMERO DE CUOTAS	RAMO DE SEGURO	PERCENTAJE BASE DE CUOTACION	PORCENTAJE DE APLICACION	CUOTAS A PAGAR
10	ENF Y SAT	6155786	1187500	730999
60	IYCM	5263166	807500	425000
	RT	6155786	154355	33459
	GUARD	6155786	1000000	61557
<b>SUMA</b>				1251015
MENOS ENTERO PROVISIONAL PAGADO EL				612000
<b>NETO A PAGAR</b>				<b>6,390.00</b>

DECLARO BAJA PROTESIA DE RECORDAR QUE LOS DATOS ASISTADOS EN ESTA CEDULA FUERON ENTENDIDOS Y CONFORME A LOS DISPUESTOS EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS

PARA EL INTERES EXCLUSIVO DEL IMSS

ACTUALIZACIONAL	RECHARGOS	%	S U M A

**TOTAL A PAGAR**

NUMERO Y FIRMA DEL PATRONO





R-7-5

**TESORERIA**  
**DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS**

CIUDAD DE MEXICO  
FINANZAS DF

**DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE**

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES  
EUE 910216 JJA

NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL EL ULTIMO ESFUERZO S.A DE C.V.			
DOMICILIO FISCAL: RETORNO 1 ORIENTE CALLE 257		No. EXTERIOR 10	No. INTERIOR
COLONIA: AGRICOLA ORIENTAL		99999 CODIGO POSTAL	

ACTIVIDAD: COMPRA Y VENTA DE MERCANCIAS

**DECLARACION**

PERIODO QUE DECLARA

No. DE TRABAJADORES AL  
FINAL DEL MES QUE DECLARA  
10

 NORMAL  COMPLEMENTARIA  AUTOCORRECCION  MES 01 AÑO 96
**CONCEPTOS****IMPORTE**

A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	29,113
B. 2° SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	582
C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL *% MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)	582

CON FUNDAMENTO EN LOS ART. 38 Y FRACCION IV INCISOS I, II Y III DE LA LEY FINANCIERA DEL DF  
DECLARADO BAJO PROMESA DE VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASERTADOS SON EXACTOS

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA USO DE LA TESORERIA DEL DF

**TESORERIA**  
**DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS**

CIUDAD DE MEXICO  
FINANZAS DF

**DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE**

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES  
EUE910216 JJA

 NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL  
EL ULTIMO ESFUERZO S.A DE C.V.
**DECLARACION**

PERIODO QUE DECLARA

No. DE TRABAJADORES AL  
FINAL DEL MES QUE DECLARA  
10

 NORMAL  COMPLEMENTARIA  AUTOCORRECCION  MES 01 AÑO 96
**CONCEPTOS****IMPORTE**

A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	29,113
B. 2° SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	582
C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL *% MENSUAL	
D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)	582

CON FUNDAMENTO EN LOS ART. 38 Y FRACCION IV INCISOS I, II Y III DE LA LEY FINANCIERA DEL DF  
DECLARADO BAJO PROMESA DE VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASERTADOS SON EXACTOS

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA EL CONTRIBUYENTE

# MARZO

## NOMINA, PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y SE PRESTA EL SERVICIO DE COMEDOR

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		<b>29,624.30</b>	
sueldos	29,113.00		
premios	511.30		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		<b>269.69</b>	
credito al salario	269.69		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			<b>3,949.82</b>
ispt	2,423.17		
imss	1,526.65		
<b>BANCOS</b>			<b>25,944.17</b>
<b>SUMAS</b>		<b>29,893.99</b>	<b>29,893.99</b>

## EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

CEDULA PARA INTEGRAR AL I.M.S.S., S.A.R. E INSTONAVIT, LOS PREMIOS PAGADOS EN EL MES DE MARZO DE 1996								PORCENTAJE PAGADO	10%			
N°	PUESTO	SUELDO ANSUAL	% DEL PREGO	PREMIO PAGADO	PAGO DEL MES	DÍAS DEL MES	S D I	DÍAS DEL MES	S M I	10% S S I O PARA QUE NO INTEGRE AL I.M.S.S. - S.A.R.	INTEGRACION	
											SI	NO
						A	B	C				
1	GERENTE	10,000.00			10,000.00	350.27	31	10,050.37				
2	AUXILIAR CONTABLE	3,500.00			3,500.00	122.59	31	3,600.29				
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,500.00			3,500.00	122.59	31	3,600.29				
4	JEFE DE ALMACEN	3,000.00	10.00%	300.00	3,300.00	105.07	31	3,257.17	325.72		300.00	
5	RECEPCIONISTA	2,000.00			2,000.00	70.05	31	2,171.55				
6	CHOFER REPARTIDOR	2,000.00			2,000.00	70.05	31	2,171.55				
7	COMBUSTIONISTA	1,500.00			1,500.00	52.54	31	1,629.74				
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500.00	10.00%	150.00	1,650.00	52.54	31	1,629.74	162.87		150.00	
9	MENSAJERO	1,500.00			1,500.00	52.54	31	1,629.74				
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	613.00	10.00%	61.30	674.30	21.47	31	665.57	66.56		61.30	
S U M A S		29,113.00			29,624.30	1,019.71		31,611.01	555.15		511.30	

NOTA: PARA EL INSTONAVIT LOS PREMIOS SE INTEGRAN EN SU TOTALIDAD

**EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.**

**CEDULA PARA INTEGRAR LOS ALIMENTOS AL I M S S A R E INFONAVTI**

**MARZO DE 1996**

Nº	PUESTO	COSTO POR ALIMENTO	COBRADO AL EMPLEADO	IMPORTE	PAGO A CARGO DEL PATRON	IMPORTE QUE SE INTEGRA AL S D I
1	GERENTE	18 50	30 00%	5 55	12 95	
2	AUXILIAR CONTABLE	18 50	30 00%	5 55	12 95	
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	18 50	30 00%	5 55	12 95	
4	JEFE DE ALMACEN	18 50	30 00%	5 55	12 95	
5	RECEPCIONISTA	18 50	30 00%	5 55	12 95	
6	CHOFER REPARTIDOR	18 50	30 00%	5 55	12 95	
7	COMISIONISTA	18 50	30 00%	5 55	12 95	
8	AYUDANTE DE ALMACEN	18 50	30 00%	5 55	12 95	
9	MENSAJERO	18 50	30 00%	5 55	12 95	
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	18 50	30 00%	5 55	12 95	

<b>S U M A S</b>	<b>185 00</b>	<b>55 50</b>	<b>129 50</b>
------------------	---------------	--------------	---------------

**NOTA 1** LA ALIMENTACION SE INTEGRA AL I M S S CUANDO NO SE COBRE UN MINIMO DEL 20% S M

**SALARIO MINIMO 20 15 ( 20% ) = ----- 4 01**

**NOTA 2** PARA LA INTEGRACION AL INFONAVTI, LA ALIMENTACION SE INTEGRA AL S D I CUANDO EL TRABAJADOR NO PAGA NINGUNA CANTIDAD POR MINIMA QUE SEA

# ABRIL

## SE PAGA LA NOMINA Y VACACIONES

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		<b>30,297.18</b>	
sueldos	26,473.25		
vacaciones	2,713.75		
prima vacacional	1,110.18		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		<b>278.20</b>	
credito al salario	278.20		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			<b>3,894.67</b>
ispt	2,401.66		
irms	1,493.01		
<b>BANCOS</b>			<b>26,680.71</b>
<b>SUMAS</b>		<b>30,575.38</b>	<b>30,575.38</b>

## EL ÚLTIMO EMPUERTO, S.A. DE C.V.

## CEDULA DE VACACIONES Y PRIMAS VACACIONES PAGADAS EN EL MES DE ABRIL DE 1996

Nº	PUESTO	V A C A C I O N E S				PRIMA		TOTAL PAGADO	V A C A C I O N E S		P R I M A	
		SULEDO MENSUAL	CUOTA DIARIA	DIAS	IMPORTE	%	IMPORTE		GRAVADAS	EXENTA N/A	GRAVADA	EXENTA
1	GERENTE	10.000 00	328 95									
2	AUXILIAR CONTABLE	3.500 00	115 13	5	575 65	50 00%	287 83	863 48	575 65			287 83
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3.500 00	115 13									
4	JEFE DE ALMACEN	3.000 00	98 68	15	1.480 20	50 00%	493 40	1.573 60	1.480 20		154 40	339 00
5	RECEPCIONISTA	2.000 00	65 79	10	657 90	50 00%	328 95	986 85	657 90			328 95
6	CHOFER REPARTIDOR	2.000 00	65 79									
7	COMISIONISTA	1.500 00	49 34									
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1.500 00	49 34									
9	MENSAJERO	1.500 00	49 34									
10	PERSONAL DE LIMPEZA	687 00	22 60									
TOTAL MENSUAL		29.187 00	960 09		2.713 75		1.110 18	3.823 93	2.713 75		154 40	955 78

NOTA 1 : EN EL MES DE ABRIL DE 1996 SE INCREMENTA EL S.M. DE \$ 20 15 A \$ 22 60, POR LO TANTO EL SALARIO MÍNIMO MENSUAL SERA DE \$ 687 00 A PARTIR DE ESTA FECHA

NOTA 2 : LAS VACACIONES NO TIENEN LIMITE DE EXENCION, LO CUAL SIGNIFICA QUE SE GRAVAN EN SU TOTALIDAD. LA PRIMA VACACIONAL SE ENCUENTRA EXENTA HASTA 15 DIAS DE S.M. 22 60 (15) =

NOTA 3 : AL JEFE DEL ALMACEN SOLO LE CORRESPONDEN 4 933 40 DE PRIMA VACACIONAL, PARA ESTE AÑO

339 00

\*\*\*\*\*

NOTA 4 : LA PRIMA VACACIONAL NO SE INTEGRÁ AL SALARIO, PORQUE SE HA ESTADO PAGANDO DURANTE EL AÑO DE MANERA PROPORCIONAL

# MAYO

SE PAGA LA NOMINA Y P.T.U.

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
GASTOS GENERALES		28,473.25	
sueldos	26,473.25		
ACREEDORES DIVERSOS		45,500.00	
ptu	45,500.00		
CONTRIBUCIONES A FAVOR		38.64	
credito al salario	38.64		
IMPUESTOS POR PAGAR			9,659.99
iaspt	8,117.20		
imas	1,542.79		
BANCOS			62,351.90
SUMAS		72,011.89	72,011.89

EL ULTIMO EMPUERO, S.A. DE C.V.

CALCULO DE LA P T U A REPARTIR EN 1996, MONTO 45,500 00

MONTO / 2 ..... > 45,500 00 / 2 = 22,750 00

FACTOR PARA DIAS ..... > 22,500 00 / 3812 D 7 00220

FACTOR PARA SUELDOS ..... > 22,500 00 / 348.067 33 = 0 10034

N°	PUESTO	SUELDOS	FACTOR	P T U	DIAS	FACTOR	P T U	TOTAL	EXENTA	GRAVADA
1	GERENTE									
2	AUXILIAR CONTABLE	42 000 00	0 10034	4 214 32	365	7 00220	2 555 64	6 769 96	339 00	6 430 96
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	41 194 52	0 10034	4 133 54	358	7 00220	2 506 79	6 640 33	339 00	6 301 33
4	JEFE DE ALMACEN	35 506 85	0 10034	3 562 83	360	7 00220	2 520 79	6 083 62	339 00	5 744 62
5	RECEPCIONISTA	24 000 00	0 10034	2 408 21	365	7 00220	2 555 80	4 964 01	339 00	4 625 01
6	CHOFER REPARTIDOR	23 406 22	0 10034	2 348 83	356	7 00220	2 492 78	4 841 61	339 00	4 502 61
7	COMISIONISTA	17 852 05	0 10034	1 791 31	362	7 00220	2 534 80	4 326 11	339 00	3 987 11
8	AYUDANTE DE ALMACEN	17 854 79	0 10034	1 771 52	358	7 00220	2 506 79	4 278 31	339 00	3 939 31
9	MENSAJERO	17 753 42	0 10034	1 781 41	360	7 00220	2 520 79	4 302 20	339 00	3 963 20
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	7 355 00	0 10034	738 03	365	7 00220	2 555 82	3 293 85	339 00	2 954 85
TOTAL MENSUAL		226.724 85		22,750 00	3249		22 750 00	45 500 00	3 051 00	42 449 00

LA P.T.U. ESTA EXENTA PARA ISR, HASTA EL EQUIVALENTE A 15 \$ M 22 60 | 15 | =

339 00

LOS GERENTES NO PARTICIPAN EN LA P.T.U.

EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

COMPARACION DE I.S.P.T. PARA LA PTU CON EL PROCEDIMIENTO NORMAL DEL ART. 80 DE LA LISR Y LA MECANICA OPCIONAL CONTENIDA EN EL ART. 86 DEL R.L.I.S.R

PUESTO	SUELDO	IMPUESTO	PTU	BASE	COMPARACION			
					ART. 80 LISR	ART. 86 RLISR	A FAVOR	A CARGO
GERENTE								
AUXILIAR CONTABLE	3,500.00	241.71	6,430.96	9,930.96	1,715.96	1,468.18	249.80	
AUXILIAR DE SISTEMAS	3,500.00	241.71	8,301.33	9,801.33	1,662.17	1,437.70	244.47	
JEFE DE ALMACEN	3,000.00	161.75	5,744.62	8,744.62	1,411.62	1,072.27	339.35	
RECEPCIONISTA	2,000.00	(1.50)	4,625.01	6,625.01	918.59	604.84	313.75	
CHOFER REPARTIDOR	2,000.00	(1.50)	4,502.61	6,502.61	891.42	592.84	298.58	
COMISIONISTA	1,500.00	(58.89)	3,987.11	5,487.11	665.98	405.61	260.37	
AYUDANTE DE ALMACEN	1,500.00	(58.89)	3,939.31	5,439.31	655.37	400.86	254.51	
MENSAJERO	1,500.00	(58.89)	3,963.20	5,463.20	660.66	403.24	257.42	
PERSONAL DE LIMPIEZA	687.00	(108.90)	2,954.85	3,641.85	268.54	(38.64)	307.18	
SUMAS	19,187.00	282.60	42,449.00	61,636.00	8,870.31	8,344.88	2,525.43	

LA MEJOR OPCION ES LA DEL ART. 86 DE REGLAMENTO DE LA LISR.

VER PAGINAS 22 24 Y 71, 72

EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

COMPARACION DEL I.S.R. A LA P.T.U. CON EL PROCEDIMIENTO OPCIONAL DEL ARTICULO 88 DEL R.L.I.S.R

SUELDO MENSUAL 3,500.00 IMPUESTO 241.71

PROCEDIMIENTO DEL ART. 80 LISR

SUELDO BASE 3,500.00  
 P.T.U. 8,430.96  
 INGRESO ACUMULABLE 9,930.96

BASE GRAVABLE 9,930.96  
 LIMITE INFERIOR 8,093.80

EXEDENTE AL LIMITE 1,837.16  
 % SOBRE EL EXEDENTE 34.00%

IMPUESTO MARGINAL 824.83  
 CUOTA FUA 2,037.12

IMPUESTO CAUSADO A) 2,661.76

BASE GRAVABLE 9,930.96  
 LIMITE INFERIOR 8,093.80

EXEDENTE AL LIMITE 1,837.16  
 % SOBRE EL I. MARGINAL 30.00%

SUBSIDIO AL I. MARGINAL 187.39  
 CUOTA FUA DEL SUBSIDIO 883.89

SUBSIDIO TOTAL 1,071.28  
 POR EL % DE S. ACREDITABLE 81.82%

SUBSIDIO ACREDITABLE B) 876.52  
 CREDITO AL SALARIO C) 89.27

IMPUESTO A RETENER (A-B-C) 1,715.96

PROCEDIMIENTO DEL ART. 88 LISR

INGRESO ACUMULABLE 8,430.96

BASE 8,430.96  
 ENTRE DIAS DEL AÑO 7,368

INGRESO ADICIONAL DIARIO 17.87  
 POR EL PROMEDIO MENSUAL 30.40

INGRESO ADICIONAL MENSUAL 534.13  
 INGRESO MENSUAL 3,800.00

INGRESO ACUMULABLE DEL MES 4,034.13

BASE GRAVABLE 4,034.13  
 LIMITE INFERIOR 4,013.07

EXEDENTE AL LIMITE INFERIOR 21.06  
 % SOBRE EL EXEDENTE 33.00%

IMPUESTO MARGINAL 8.96  
 CUOTA FUA 890.49

IMPUESTO CAUSADO A) 897.44

BASE GRAVABLE 4,034.13  
 LIMITE INFERIOR 4,013.07

EXEDENTE AL LIMITE 21.06  
 % SOBRE EL I. MARGINAL 40.00%

SUBSIDIO AL I. MARGINAL 2.78  
 CUOTA FUA DEL SUBSIDIO 345.24

SUBSIDIO TOTAL B) 348.02  
 POR EL % DE S. ACREDITABLE 81.82%

SUBSIDIO ACREDITABLE 284.75  
 CREDITO AL SALARIO C) 89.27

IMPUESTO A RETENER (A-B-C) 343.42  
 IMPUESTO NORMAL 241.71

DIFERENCIA DE IMPUESTOS 101.71  
 INGRESO ADICIONAL MENSUAL 534.13

TASA DE IMPUESTO 19.04%

INGRESOS ADICIONALES 8,430.96  
 POR TASA 19.04%

IMPUESTO CORRESPONDIENTE 1,224.44  
 IMPUESTO MENSUAL 241.71

IMPUESTO TOTAL 1,466.15

# JUNIO

## NOMINA NOMAL

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		<b>29,187.00</b>	
sueldos	29,187.00		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		<b>278.20</b>	
credito al salario	278.20		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			<b>3,871.86</b>
ispt	2,378.85		
imisa	1,493.01		
<b>BANCOS</b>			<b>25,593.34</b>
<b>SUMAS</b>		<b>29,465.20</b>	<b>29,465.20</b>

# JULIO

## SE PAGAN DIAS DE DESCANSO, PRIMA DOMINICAL Y VALES DE DESPENSA

<b>REGISTRO CONTABLE</b>			
<b>CONCEPTO</b>	<b>PARCIAL</b>	<b>DEBE</b>	<b>HABER</b>
<b>GASTOS GENERALES</b>		<b>33,257.00</b>	
sueldos	29,187.00		
dia de descanso	921.04		
prima dominical	230.26		
prevision social	2,918.70		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		<b>600.13</b>	
credito al salario	600.13		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			<b>3,871.36</b>
ispt	2,236.29		
imas	1,635.07		
<b>BANCOS</b>			<b>29,985.77</b>
<b>SUMAS</b>		<b>33,857.13</b>	<b>33,857.13</b>

## EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

## CEDULA PARA DETERMINAR LOS PAGOS CORRESPONDIENTES A LOS DIAS DE DESCANSO TRABAJADOS

N°	PUESTO	VACACIONES			PRIMA DOMINICAL 25.00% (C'D) D	TOTAL PAGADO (C+D) E	I S R		I M S S			
		SUELDO MENSUAL	CUOTA DIARIA	DIAS			IMPORTE (A*B*D) C	DESCANSO GRAVADO	EXENTO N/A	PRIMA VACACIONAL GRAVADO EXENTO	DESCANSO GRAVADO EXENTO	PRIMA VACACIONAL GRAVADO EXENTO
1	GERENTE	10,000.00	378.95									
2	AUXILIAR CONTABLE	3,500.00	115.13	2	460.52	115.13	575.65	460.52	92.53	22.60		
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,500.00	115.13	2	460.52	115.13	575.65	460.52	92.53	22.60		
4	JEFE DE ALMACEN	3,000.00	96.88									
5	RECEPCIONISTA	2,000.00	65.79									
6	CHOFER REPARTIDOR	2,000.00	65.79									
7	COMISIONISTA	1,500.00	49.34									
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500.00	49.34									
9	MENSAJERO	1,500.00	49.34									
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	687.00	22.60									
SUMA S		29,187.00	960.09	4	921.04	230.26	1,151.30	921.04	185.06	45.20		

## OBSERVACIONES

SE PAGARON DOS DIAS DE DESCANSO AL AUXILIAR CONTABLE Y AL DE SISTEMAS, DEBIDO AL TRABAJO QUE SE TUVO QUE REALIZAR PARA DETERMINAR EL MONTO DEL AJUSTE A LOS PAGOS PROVISIONALES CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO DE 1998

## NOTA 1

EL DIA DE DESCANSO SE PAGA DOBLE Y SE ACUMULA TOTALMENTE AL ISRRMS, SAR, E #FONAVIT

## NOTA 2

LA PRIMA DOMINICAL ESTA FRENTA PARA ISR HASTA EL EQUIVALENTE A 1.5 M POR CADA DOMINGO TRABAJADO 27.60

## NOTA 3

PARA LAS CUOTAS AL IMSS, SAR, E #FONAVIT, LA PRIMA DOMINICAL SE ACUMULA TOTALMENTE

EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

CEDULA PARA DETERMINAR LOS PAGOS DE VALES DE DESPENSA PAGADOS EN EL MES DE JULIO DE 1996

N°	PUESTO	VALES			I S R		I M S S	
		SUELDO	%	IMPORTE	ACUMULABLE	EXENTO	INTEGRA	NO INTEGRA
		MENSUAL	10.00%					
1	GERENTE	10,000 00	10 00%	1,000 00		1,000 00	725 18	274 82
2	AUXILIAR CONTABLE	3,500 00	10 00%	350 00		350 00	75 18	274 82
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,500 00	10 00%	350 00		350 00	75 18	274 82
4	JEFE DE ALMACEN	3,000 00	10 00%	300 00		300 00	25 18	274 82
5	RECEPCIONISTA	2,000 00	10 00%	200 00		200 00		200 00
6	CHOFER REPARTIDOR	2,000 00	10 00%	200 00		200 00		200 00
7	COMISIONISTA	1,500 00	10 00%	150 00		150 00		150 00
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500 00	10 00%	150 00		150 00		150 00
9	MENSAJERO	1,500 00	10 00%	150 00		150 00		150 00
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	687 00	10 00%	68 70		68 70		68 70
S U M A S		29,187 00		2,918 70		2,918 70	900 72	2,017 98

EXENTO PARA I S R. 7 S M AL MES : > 22 60 (304117) = 4,809 28

ACUMULABLE PARA I S R. IMPORTES MAYORES A 7 S M

INTEGRABLE AL I M S S. CUANDO SU IMPORTE REBASA EL 40% DEL S M. 22 60 (40%) = 274 82

NO INTEGRABLE AL I M S S. CUANDO NO SE REBASA EL LIMITE DE 40% DEL S M.

NOTA : LA PREVISION SOCIAL NO SE INTEGRA AL S O.I. DEL INFONAVIT

# AGOSTO

## NOMINA NORMAL

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		29,187.00	
sueldos	29,187.00		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		600.13	
credito al salario	600.13		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			3,605.30
ispt	2,062.51		
imsa	1,542.79		
<b>BANCOS</b>			26,181.83
<b>SUMAS</b>		<b>29,787.13</b>	<b>29,787.13</b>

# SEPTIEMBRE

## EL MENSAJERO RENUNCIA VOLUNTARIAMENTE

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		30,091.60	
sueldos	28,693.58		
aguinaldo	657.89		
vacaciones	493.42		
prima vacacional	246.71		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		600.13	
credito al salario	600.13		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			3,559.84
ispt	2,062.51		
imas	1,497.33		
<b>BANCOS</b>			27,131.89
<b>SUMAS</b>		<b>30,691.73</b>	<b>30,691.73</b>

EL ULTIMO ESPERANZO, S.A. DE C.V.

CEDULA PARA DETERMINAR EL PAGO POR : RENUNCIA VOLUNTARIA  
 PUESTO MENSAJERO  
 SUELDO 1,500.00

CONCEPTO	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
1 AGUINALDO PROPO	657.89	657.89	
2 VACACIONES 10 D	493.42		493.42
3 PRIMA VACACIONA	246.71	246.71	
4 INDEMNIZACION	N / A		
5 VEINTE DIAS POR	N / A		
<b>TOTAL MENSUAL</b>	<b>1,398.03</b>	<b>904.60</b>	<b>493.42</b>

AGUINALDO::> ENERO _____ 244 DIAS	VACACIONES :::> 10 DIAS A DISFRUTAR
20 DIAS 1,500.00 / 30.40 ( 20 ) = 986.84	1,500.00 / 30.40 ( 10 ) = <u>493.42</u>
PROPORCION 986.84 / 366 ( 244 DIAS ) = <u>657.89</u>	PRIMA VACACIONAL :::> 50% S/VACACION <u>246.71</u>
AGUINALDO EXENTO 30 S.M.::> 30 ( 22.60 ) = <u>678.00</u>	P.V. EXENTA 15 S.M. :::> 15 (22.60)= <u>339.00</u>

**LAS VACACIONES ESTAN GRAVADAS TOTALMENTE**

# OCTUBRE

## NOMINA NORMAL

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		<b>27,687.01</b>	
sueldos	27,687.01		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		<b>493.42</b>	
credito al salario	493.42		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			<b>3,519.79</b>
ispt	2,062.51		
imas	1,457.28		
<b>BANCOS</b>			<b>24,660.64</b>
<b>SUMAS</b>		<b>28,180.43</b>	<b>28,180.43</b>

# NOVIEMBRE

## SE DESPIDE AL AUXILIAR DE CONTABILIDAD

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		<b>48,940.49</b>	
sueldos	29,187.00		
aguinaldo	2,107.57		
prima vacacional	238.12		
indemnizacion	17,407.80		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		<b>600.13</b>	
credito al salario	600.13		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			<b>5,302.85</b>
ispt	3,329.15		
ims	1,973.70		
<b>BANCOS</b>			<b>44,237.77</b>
<b>SUMAS</b>		<b>49,540.62</b>	<b>49,540.62</b>



EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

DETERMINACION DEL I S P T. CORRESPONDIENTE A LOS INGRESOS POR SEPARACION  
PROCEDIMIENTO OPCIONAL DEL 6° PARRAFO DEL ART. 80 DE L I S R

PROCEDIMIENTO OPCIONAL		PROCEDIMIENTO ART. 80 LISR	
SUELDO MENSUAL >	<u>3,500.00</u>	IMPUESTO >	<u>311.02</u>
SUELDO MENSUAL	3,500.00	PROCEDIMIENTO OPCIONAL MAS IMPUESTO DE SUELDO Y AGUINALDO	1,483.99
IMPUESTO S/C AL SALARIO	311.02	IMPUESTO ACUMULANDO INGRESOS EN EL ARTICULO 80	3,292.00
TASA > 311.02 / 3500.00 =	<u>8.8900%</u>		
INGRESOS POR SEPARACION	11,305.80	DIFFERENCIA A CARGO A FAVOR :	<u>(1,838.01)</u>
POR TASA DE RETENCION	<u>* 8.89 %</u>		
IMPUESTO OPCIONAL	1,005.09	EN ESTE CASO LA PRIMER OPCION ES MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR	
IMPUESTO DEL SUELDO Y AGUINALDO CON LA OPCION DEL ART. 80 LISR	<u>448.90</u>		
IMPUESTO TOTAL A RETENER	<u>1,453.99</u>		

EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

CALCULO DEL I.S.P.T., ACUMULANDO TODOS LOS INGRESOS  
SE UTILIZA EL PROCEDIMIENTO DEL ARTICULO 80 L.I.S.R

D A T O S

SUELDO	3,500.00
AGUINALDO Y P.V.	1,616.52
INDEMNIZACION	11,305.80
INGRESOS ACUMULABLES	16,422.32
	-----

C A L C U L O

BASE		16,422.32	
LIMITE INFERIOR		14,944.75	
EXEDENTE		1,477.57	
% AL EXEDENTE		35.00%	
IMPUESTO MARGINAL		517.15	
CUOTA FIJA		4,243.88	
IMPUESTO CAUSADO	A)		4,761.01
BASE		16,422.32	
LIMITE INFERIOR		14,944.75	
EXEDENTE		1,477.57	
% AL IMP. MARGINAL		20.00%	
SUBSIDIO AL I.M.		103.43	
CUOTA FIJA		1,592.69	
SUBSIDIO		1,696.12	
PORCENTAJE ACREDIT.		81.82%	
SUBSIDIO ACREDITABLE	B)		1,387.77
CREDITO AL SALARIO	C)		81.15
IMPUESTO NETO ( A - B - C )			3,292.09

**EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.**

**DETERMINACION DEL I S P T. CORRESPONDIENTE A LOS INGRESOS POR  
SUELDO Y AGUINALDO, UTILIZANDO LA OPCION DEL ART 86 DEL RLIR**

SUELDO	3,800 00
AQUINALDO Y P.V.	<u>1,618 62</u>
INGRESOS TOTALES	<u>5,418 62</u>

BASE	1,618 52
ENTRE DIAS DEL AÑO	<u>136</u>
INGRESO ADICIONAL DIARIO	4 42
PROMEDIO MENSUAL	<u>* 30 40</u>
INGRESO ADICIONAL MENSUAL	<u>134 37</u>
INGRESO ADICIONAL MENSUAL	134 37
SUELDO MENSUAL	<u>3,800 00</u>
INGRESO ACUMULABLE OPCION	<u>3,834 37</u>

IMPUESTO 241 71

**C A L C U L O**

BASE	3,834 37	
LIMITE INFERIOR	<u>3,377 92</u>	
EXEDENTE	256 45	
% AL EXEDENTE	<u>25.00%</u>	
IMPUESTO MARGINAL	64 11	
CUOTA FIJA	<u>423 85</u>	
IMPUESTO CAUSADO	A1	487 96
BASE	3,834 37	
LIMITE INFERIOR	<u>3,377 92</u>	
EXEDENTE	256 45	
% AL IMP. MARGINAL	<u>50.00%</u>	
SUBSIDIO AL I M	32 06	
CUOTA FIJA	<u>211 91</u>	
SUBSIDIO	243 97	
PORCENTAJE ACREDIT	<u>* 81.82%</u>	
SUBSIDIO ACREDITABLE	B1	199 62
CREDITO AL SALARIO	C1	<u>81 15</u>
IMPUESTO NETO (A - B - C 1)		207 19
IMPUESTO DEL SUELDO NORMAL		<u>241 71</u>
IMPUESTO TOTAL		<u>448 90</u>

# DICIEMBRE

SE PAGA LA NOMINA, EL AGUINALDO Y  
LA PRIMA VACACIONAL

REGISTRO CONTABLE			
CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
<b>GASTOS GENERALES</b>		<b>44,950.32</b>	
sueldos	25,687.00		
aguinaldo	16,077.10		
prima vacacional	3,186.22		
<b>CONTRIBUCIONES A FAVOR</b>		<b>416.53</b>	
credito al salario	416.53		
<b>IMPUESTOS POR PAGAR</b>			<b>5,809.74</b>
ispt	4,486.47		
imsa	1,343.27		
<b>BANCOS</b>			<b>39,557.11</b>
<b>SUMAS</b>		<b>45,366.85</b>	<b>45,366.85</b>

**EL ÚLTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.**

**RELACION DE AGUINALDOS PAGADOS EN EL MES DE DICIEMBRE DE 1996**

No	PUESTO	SUELDOS MENSUALES	CUOTA DIARIA	DIAS 20	IMPORTE	AGUINALDO	
						GRAVADO	EXENTO
1	GERENTE	10,000.00	328.95	20	6,579.00	5,801.00	678.00
2	AUXILIAR CONTABLE	3,500.00	115.13	20	2,302.60	1,824.60	678.00
3	AUXILIAR DE SISTEMAS	3,000.00	98.68	20	1,973.80	1,295.80	678.00
4	JEFE DE ALMACEN	2,000.00	65.79	20	1,315.80	837.80	678.00
5	RECEPCIONISTA	2,000.00	65.79	20	1,315.80	837.80	678.00
6	CHOFER REPARTIDOR	1,500.00	49.34	20	986.80	308.80	678.00
7	COMISIONISTA	1,500.00	49.34	20	986.80	308.80	678.00
8	AYUDANTE DE ALMACEN	1,500.00	49.34	20	986.80	308.80	678.00
9	MENSAJERO	1,500.00	49.34	20	164.70	164.70	452.00
10	PERSONAL DE LIMPIEZA	687.00	22.60	20	452.00		
<b>TOTAL MENSUAL</b>		<b>25,687.00</b>			<b>18,077.10</b>	<b>10,714.40</b>	<b>5,382.70</b>

EL AGUINALDO ESTA EXENTO 30 DIAS DE SALARIO MINIMO = 30 ( 22.60 ) =

678.00

NOTA :

AL MENSAJERO SE LE PAGO PARTE PROPORCIONAL POR LOS MESES DE NOVIEMBRE Y DICIEMBRE, QUE EQUIVALEN A 61 DIAS.

AGUINALDO 49.34 ( 20 ) =

986.80

**EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.**

**RELACION DE PRIMA VACACIONAL PAGADA EN DICIEMBRE DE 1996**

<b>PUESTO</b>	<b>IMPORTE</b>	<b>GRAVADO</b>	<b>EXENTO</b>
1 GERENTE	1,639.35	1,300.35	339.00
2 AUXILIAR CONTABLE			
3 AUXILIAR DE SISTEMAS	573.75	234.75	339.00
4 JEFE DE ALMACEN			
5 RECEPCIONISTA			
6 CHOFER REPARTIDOR	327.85		327.85
7 COMISIONISTA	245.90		245.90
8 AYUDANTE DE ALMACEN	245.90		245.90
9 MENSAJERO	40.87		40.87
10 PERSONAL DE LIMPIEZA	112.60		112.60
<b>TOTAL MENSUAL</b>	<b>3,186.22</b>	<b>1,535.10</b>	<b>1,651.12</b>
<p>NOTA 1 : EL MENSAJERO RECIBIO PARTE PROPORCIONAL A LOS MESES DE NOVIEMBRE Y DICIEMBRE</p>			
<p>NOTA 2 : LA PRIMA VACACIONAL ESTA EXENTA 15 S.M</p>			<b>339.00</b>

# **CIERRE ANUAL**

**CALCULOS FINALES, DECLARACION  
INFORMATIVA DE CREDITO AL SALARIO  
Y DECLARACION COMPLEMENTARIA**

PELLETERIA SUTRIZ, S.A. DE CV

CALCULO ANUAL DE I.S.P.T PARA EL EJERCICIO DE 1996

PUESTO	NUMERO	BASE	EXCENTE	%	IMPUESTO	CIFFA	IMPUESTO CAUSADO	% DE	IMPUESTO	CIFFA	IMPUESTO	IMPUESTO	C B	RET	IMPUESTO					
	A	B	C	D	E	F		N	I (%)	J	K					L	M	N	O	P
GERENTE	127,540.35	105,453.97	22,086.38	0.34	2,549.37	26,541.66	34,091.03	0.30	2,252.91	11,516.22	13,769.03	11.82%	11,265.82	1,504.43	21,600.73	0.00	21,877.37	196.64	0.00	
MONITAR C	50,200.16																			
MONITAR S	51,995.56	43,671.25	7,924.31	0.32	2,315.71	6,239.58	8,775.36	0.50	1,267.89	1,119.94	4,347.83	11.82%	3,590.12	1,104.44	4,000.76	0.00	4,311.43	130.67	0.00	
JEFE A	43,833.62	43,671.25	162.37	0.32	51.96	6,239.58	6,291.54	0.50	25.90	1,119.94	3,145.92	11.82%	2,573.90	1,104.44	2,613.87	0.00	2,752.16	130.89	0.00	
OPERACIONISTA	29,601.81	21,376.91	8,224.88	0.17	1,102.25	1,961.29	3,359.51	0.50	699.12	961.70	1,479.82	11.82%	1,374.43	1,479.82	409.76	320.15	646.45	0.00	163.42	
TRAFER	29,479.41	21,376.91	8,102.48	0.17	1,177.42	1,961.29	3,330.70	0.50	648.71	961.70	1,669.41	11.82%	1,365.91	1,479.82	477.47	320.15	634.29	0.00	163.13	
MAQUINISTA	22,634.91	21,376.91	1,257.98	0.17	213.86	1,961.29	2,175.14	0.50	176.93	961.70	1,087.63	11.82%	809.90	1,363.82	(470.92)	895.44	405.61	0.00	11.25	
AYUDANTE	22,737.11	21,376.91	1,360.18	0.17	211.23	1,961.29	2,192.51	0.50	315.62	961.70	1,096.32	11.82%	897.81	1,363.82	(466.32)	846.18	400.84	0.00	17.00	
CONSTRUCC 1	17,461.20																			
MAQUINISTA	11,000.00	2,518.61	8,540.77	0.10	854.98	75.54	930.52	0.50	427.49	37.68	465.17	11.82%	300.68	2,029.99	(1,470.17)	1,490.64	0.00	0.00	20.47	
CONSTRUCC 2	1,000.00	2,518.61	481.37	0.10	48.14	75.54	123.68	0.50	24.07	37.68	61.75	11.82%	50.52	2,001.69	(1,920.53)	211.42	0.00	1,715.11	0.00	
SUMAS	418,242.53	291,941.45	126,149.72		14,220.47	47,017.02	61,237.98		566.62	21,754.26	27,362.91	7.34	22,300.36	11,861.92	24,900.19	4,131.91	31,028.41	1,201.51	375.27	

LAS CANTIDADES A CARGO DE LOS TRABAJADORES, SERAN PAGADAS EN EL MES DE ENERO EN DECLARACION COMPLEMENTARIA Y LOS SALIDOS A FAVOR SE APLICARAN EN SU MOMENTO EN EL AGO SIGUIENTE.

**TABLAS ANUALES PARA 1996**

IMPUESTO			SUBSIDIO		CREDITO AL SALARIO	
LIMITE INFERIOR	CUOTA FJA	% AL EXEDENTE	LIMITE INFERIOR	CUOTA FJA	INGRESOS	C S
0 01	0 00	3 00%	0 01	0 00	50 00%	0 01 2,001 69
2,518 63	75 54	10 00%	2,518 63	37 68	50 00%	8,978 83 2,028 09
21,376 93	1,961 28	17 00%	21,376 93	980 70	50 00%	13,220 65 2,008 44
37,567 93	4,713 90	25 00%	37,567 93	2,356 80	50 00%	13,467 97 2,033 25
43,671 25	6,239 58	32 00%	43,671 25	3,119 94	50 00%	17,627 35 1,932 27
52,286 17	8,996 40	33 00%	52,286 17	4,498 14	40 00%	17,957 35 1,774 92
105,453 97	26,541 66	34 00%	105,453 97	11,516 22	30 00%	19,214 29 1,907 01
166,210 03	47,198 70	35 00%	166,210 03	17,713 32	20 00%	22,567 57 1,763 82
			210,907 75	20,842 26	10 00%	23,943 13 1,649 10
			253,089 01	22,318 56		27,081 19 1,495 32
						31,594 93 1,286 76
						36,108 19 1,104 48
						37470 78 902 52

## EL ULTIMO EJERCIZIO, S.A. DE C.V.

## CDE LA RESUMEN DE INGRESOS DEL EJERCICIO FISCAL DE 1996

CONCEPTO	TRABAJADORES											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	GERENTE	AUXILIAR ES CONTAS	ESTRIBOS	OPERA ALMACEN	RECEPCION NOTA	INFORME	TELEFONO	AYUDANTE ALMACEN	MANEJADOR EN DEP.	PERSONAL EMPRESA	MANEJADOR MCD ETC.	
CELEBRACIONES	120,700.00	37,824.35	42,900.70	34,535.85	23,342.10	24,000.00	18,490.00	11,900.00	23,700.00	8,222.40	3,900.00	341,316.83
ALIMENTACION	6,570.00	2,107.57	2,302.50	1,971.50	1,323.80	1,315.80	986.87	986.80	677.80	472.00	164.70	18,842.94
VACACIONES		575.85		1,480.20	657.90				493.42			3,207.37
PREMIOS Y BONIFICACIONES	1,639.35	525.05	473.39	263.40	328.90	327.80	249.90	249.90	246.70	112.60	46.17	4,781.23
PTU		6,769.90	6,640.33	6,761.62	4,964.01	4,641.61	4,126.11	4,278.31	4,302.20	3,293.83		45,902.00
RENTA DE CASA		633.23	613.23							113.80		1,359.26
PREVISION SOCIAL	1,000.00	350.00	350.00	340.00	200.00	200.00	150.00	150.00	150.00	68.70		2,918.70
MEJORANCIAS		17,407.80										17,407.80
GASTOS DE PRECATORIO		460.52	460.52									921.04
PREMIOS DE AGUINALDA		133.11	133.11									266.22
RENTAS				340.00						61.30		401.30
OTROS								150.00				150.00
TOTAL	129,218.35	66,870.15	51,071.56	45,150.62	30,006.70	30,485.20	23,708.87	23,811.01	18,184.80	12,121.54	3,205.57	493,512.24
VALORES CONTINGENTES	127,540.51	59,248.16	51,925.56	43,833.62	29,693.81	29,429.43	22,634.91	22,737.11	17,463.20	11,068.80	3,205.70	418,242.53
VALORES DEDUCIBLES	2,677.84	7,621.99	1,145.99	1,316.99	1,312.89	1,055.77	1,073.96	1,075.90	1,721.60	1,052.74	299.87	23,269.61
TOTAL	129,537.35	67,216.76	53,071.55	45,146.62	31,006.70	30,485.20	23,708.87	23,813.01	18,184.80	12,121.54	3,205.57	440,294.44
IMPORTE	21,877.33	5,968.61	4,151.41	2,752.16	546.89	634.76	409.91	409.90	409.24	0.00	0.00	36,495.26
RENTA DEL SALARIO	0.00	0.00	0.00	0.00	322.15	320.15	895.44	896.14	646.49	1,848.64	218.42	4,718.56
VALOR NETO ANUAL	107,659.98	62,154.15	49,129.14	42,374.46	30,684.55	30,785.91	24,313.44	24,403.11	19,028.12	13,619.64	3,418.99	408,512.34

EL ULTIMO ESFUERZO, S.A DE CV.

CUENTA RESUMEN DE INGRESOS GRAVADOS DEL EJERCICIO FISCAL DE 1996

CONCEPTO	T R A B A J A D O R E S											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	ERENTE	ALTERAR COMTA	ALTERAR SUDMAS	RITE DE ALMACEN	PRESTIO NOTA	CHAFIS	TENEDOR	APRENTI ALMACEN	RENGASO I EN REP	PERSONAL LIMPIEZA	RENGASO I WVA DE	
VEHICULOS	120,000.00	31,924.35	42,000.00	34,519.80	21,342.10	24,300.70	18,000.70	15,000.00	19,926.18	8,022.30	3,000.00	341,816.83
AVIALEDO	6,240.00	1,768.57	1,961.00	1,634.80	976.80	976.80	647.83	647.80	0.00	0.00	0.00	14,835.97
VACACIONES		575.65		1,480.20	657.90				493.42			3,207.17
VACACIONAL	1,300.33	184.95	234.75	154.40								1,876.45
PTU	6,480.96		6,301.33	5,744.62	4,625.01	4,702.61	1,987.11	1,919.11	1,863.20	2,954.85		42,440.30
TIEMPO EXTRA		520.23	520.23							30.25		1,070.71
PREVISION SOCIAL												0.00
REINGENIERIAS		11,305.80										11,305.80
VAL DECANADO		460.52	460.52									921.04
PRONUMERICAL		315.13	315.13									230.26
PREMIOS				300.00				140.00			61.80	501.80
OTROS												0.00
TOTAL	127,540.33	52,288.16	51,595.56	41,811.62	29,601.11	29,479.41	22,634.93	22,737.11	17,463.20	11,068.80	3,000.00	418,242.53
AVIALEDO CUENTA	90.5 M	676.00		PREVISION SOCIAL			57,340.00					
VEHICULO VACACIONAL E	15.5 M	319.00		75 M ANUALIZES								
PTU	15.5 M	319.00		INDICIALIZACION POR AF	90.5 M	2,034.00						
				PRIMA DOMINICAL	1.5 M	22.00						

EL ÚLTIMO ESPERZO, S.A. DE C.V.

CEDULA RESUMEN DE INGRESOS EXENTOS DEL EJERCICIO FISCAL DE 1996

CONCEPTO	TRABAJADORES											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	GERENTE	UTILIZABLA CONTA	UTERIAS	RETI DE ALMACEN	ALICEROS MISTA	CHOFER	VENDEDOR	AYUDANTE ALMACEN	MENSAJERO EN REP	PERSONAL LIMPIEZA	MENSAJERO M.V. DE C	
SUELDOS												0.00
AGUINALDO	678.00	678.00	678.00	678.00	678.00	678.00	678.00	678.00	678.00	472.00	164.70	6,606.99
VACACIONES												0.00
P VACACIONAL	139.00	139.00	139.00	139.00	138.95	137.85	141.90	141.90	146.71	112.90	40.17	2,904.78
PTU		139.00	139.00	139.20	139.00	139.00	139.00	139.00	139.00	139.00		1,051.00
TIEMPO EXTRA		113.00	113.00									306.64
F SOCIAL	1,000.00	150.00	150.00	300.00	200.00	200.00	150.00	150.00	150.00	148.70		2,918.70
INDEMNIZACION		6,102.00										6,102.00
FIJAS DESCANSO												0.00
F DOMINICAL		22.60	22.60									45.20
PREMIOS												0.00
OTROS												0.00
TOTAL	2,017.00	7,941.60	1,849.60	1,656.00	1,545.95	1,544.85	1,412.90	1,412.90	1,391.60	1,052.94	225.57	22,026.91

**EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.**

**CEDULA RESUMEN DE INGRESOS GRAVADOS Y EXENTOS PARA ISR Y 2%**

CONCEPTO	GRAVADOS	EXENTOS	EXENTOS	2%
	ISR		ISR	
SUELDOS	341,814.83		0.00	
AGUINALDO	14,855.97		6,698.59	
VACACIONES	3,207.17		0.00	
PRIMA VACACION	1,876.45		2,904.78	
P T U	42,449.00		3,051.00	45,500.00
TIEMPO EXTRA	1,070.71		306.64	
PREVISION SOCIA	0.00		2,918.70	
INDEMNIZACIONE	11,305.80		6,102.00	
DIAS DE DESCANS	921.04		0.00	
PRIMA DOMINICA	230.26		45.20	
PREMIOS	511.30		0.00	
OTROS	0.00		0.00	
<b>T O T A L</b>	<b>418,242.53</b>		<b>22,026.91</b>	<b>45,500.00</b>

EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

RESUMEN DE INGRESOS GRAVADOS PMS, SAR, INFONAVIT Y 2% NOMINAS

CUOTA	I M S S	SAR	INFONAVIT	2%	
RAMAS	IVCM	EM. G. Y RT			
LIMITES	10 S M	25 S M	25 S M	10 S M	
SUELDOS	302,301.33	341,814.83	341,814.83	302,301.33	341,814.83
AGUINALDO	12,263.56	18,842.56	18,842.56	12,263.56	18,842.56
VACACIONES	3,207.17	3,207.17	3,207.17	3,207.17	3,207.17
P. VACACIONAL	3,141.88	4,781.23	4,781.23	3,141.88	4,781.23
P. T. U.					
TIEMPO EXTRA	375.63	375.63	375.63		1,377.35
PREV. SOCIAL	175.54	900.72	900.72		2,918.70
INDEMNIZACIONES	3,090.30	13,260.30	13,260.30	3,090.30	17,407.80
DIAS DESCANSO	921.04	921.04	921.04	921.04	921.04
P. DOMINICAL	230.26	230.26	230.26	230.26	230.26
PREMIOS				511.30	511.30
OTROS					0.00
<b>TOTAL</b>	<b>325,706.71</b>	<b>384,333.74</b>	<b>384,333.74</b>	<b>325,666.84</b>	<b>392,012.24</b>
<b>PORCENTAJES</b>	<b>8.075000%</b>	<b>13.41855%</b>	<b>2.00000%</b>	<b>5.00000%</b>	<b>2.00000%</b>
<b>G.S. REMUNERACION</b>	<b>26,300.82</b>	<b>51,572.02</b>	<b>7,686.67</b>	<b>16,283.34</b>	<b>7,840.24</b>
<b>CUOTAS PAGADAS</b>	<b>77,862.64</b>		<b>7,685.44</b>	<b>16,284.24</b>	<b>7,840.24</b>
<b>DIFERENCIAS</b>	<b>(10.20)</b>		<b>(1.23)</b>	<b>0.90</b>	<b>0.00</b>

EL ULTIMO ESFUERZO, S.A. DE C.V.

RESUMEN DE CONTRIBUCIONES PAGADAS EN 1996

PUESTO	ISPT	C S	SAR	INFONAVIT	I M S S PATRONAL	R A B A J A D O R	2%	TOTAL
GERENTE	21,877.39	0.00	4,378.49	4,024.34	18,059.81	5,739.22	0.00	39,279.23
A. CONTABILIDAD	5,063.61	0.00	1,103.27	2,237.90	8,355.39	2,679.98	0.00	19,440.15
A. SISTEMAS	4,311.43	0.00	913.83	2,272.80	7,421.92	2,398.81	0.00	17,318.79
JEFE DE LAMACE	2,752.16	0.00	769.59	1,939.06	6,250.57	2,020.21	0.00	13,731.59
RECEPCIONISTA	646.49	320.15	512.76	1,281.95	4,164.59	1,346.04	0.00	8,271.98
CH REPARTIDOR	634.49	320.15	512.76	1,281.95	4,164.59	1,346.04	0.00	8,259.98
COMISIONISTA	405.61	895.44	384.54	961.50	3,123.54	1,009.56	0.00	6,780.19
A. DE ALMACEN	400.86	886.18	384.54	969.00	3,123.54	1,009.56	0.00	6,773.68
Mensajero 1	403.24	604.58	289.53	721.92	2,351.73	760.11	0.00	5,133.11
P. LIMPIEZA	0.00	1,498.64	172.04	431.57	1,397.03	451.55	0.00	3,950.83
Mensajero 2	0.00	213.42	64.09	160.25	520.59	168.26	0.00	1,126.61
<b>S U M A S</b>	<b>36,495.26</b>	<b>4,738.56</b>	<b>7,685.44</b>	<b>16,284.24</b>	<b>58,933.30</b>	<b>18,929.34</b>	<b>0.00</b>	<b>143,866.14</b>

DECLARACION ANUAL DEL CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

26/11/68



143

ANTES DE NICARAGUA LEALAN INSTRUCCIONES DE HELENDI

CM = 0 0 1

EJERCICIO FISCAL

19 6 8

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

K U E 9 1 0 2 1 6 J J A

SENALE CON 'X' EN

PERSONA FÍSICA

PERSONA MORAL X

MORAL X

COMPLEMENTARIA

DATOS GENERALES DEL CONTRIBUYENTE

1. NOMBRE PATRONAL (NOMBRE COMPLETO) Y NOMBRE DE LA EMPRESA (NOMBRE COMPLETO)  
E L U L T I M O E D F U E H Z O S A D E C V

2. DIRECCION SOCIAL LOCALIDAD RETORNO 1 ORIENTE 2 5 7

AGRICOLA ORIENTAL

NUM. DE CONTRIBUYENTE 1 0 TELEFONO

3. REFERENCIA

4. TIPO DE CALIFICACION

5. MUNICIPIO DE ORIGEN DEL TRABAJADOR

6. LOCALIDAD DE TRABAJO

7. CODIGO POSTAL 9 9 9 9 9

8. PAIS

MEXICO

9. ESTADO FEDERAL

DISTRITO FEDERAL

DATOS DEL TRABAJADOR

2. NOMBRE PATRONAL (NOMBRE COMPLETO) Y NOMBRE DE LA EMPRESA (NOMBRE COMPLETO)  
N U N E Z P E R E Z R O S A

3. NOMBRE SOCIAL LOCALIDAD RETORNO 3 9 9 3 7 2 5 8 2 4

4. TIPO DE CALIFICACION N U P R 7 1 1 1 2 5 1 L O

5. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

TOTAL DE DEDUCCIONES AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO 3 2 C

6. DIRECCION SOCIAL LOCALIDAD RETORNO 4 0 0 4 8 3 6 9 3 4

7. TIPO DE CALIFICACION L O C M 5 9 0 1 0 2 8 N 9

8. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

TOTAL DE DEDUCCIONES AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO 3 2 U

9. NOMBRE PATRONAL (NOMBRE COMPLETO) Y NOMBRE DE LA EMPRESA (NOMBRE COMPLETO)  
H U R T A D O T O R O N O E

10. TIPO DE CALIFICACION H U T N 6 5 1 0 1 5 N B 5

11. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

TOTAL DE DEDUCCIONES AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO 8 0 5

12. NOMBRE SOCIAL LOCALIDAD RETORNO 5 1 1 5 9 4 7 0 4 5

13. TIPO DE CALIFICACION G O M R

14. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

TOTAL DE DEDUCCIONES AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO 8 2 6

15. NOMBRE PATRONAL (NOMBRE COMPLETO) Y NOMBRE DE LA EMPRESA (NOMBRE COMPLETO)  
G O N Z A L E Z M E N E S E S R I C A R D O

16. TIPO DE CALIFICACION G O M R

17. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

TOTAL DE DEDUCCIONES AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO 8 2 6

18. NOMBRE SOCIAL LOCALIDAD RETORNO 6 2 2 6 0 5 8 9 4 6

19. TIPO DE CALIFICACION L E L

20. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

TOTAL DE DEDUCCIONES AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO 6 0 5

21. NOMBRE PATRONAL (NOMBRE COMPLETO) Y NOMBRE DE LA EMPRESA (NOMBRE COMPLETO)  
L E O N L A N D A H U G O

22. TIPO DE CALIFICACION L E L

23. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

TOTAL DE DEDUCCIONES AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO 6 0 5

24. NOMBRE SOCIAL LOCALIDAD RETORNO 7 3 3 7 1 6 9 0 5 7

25. TIPO DE CALIFICACION K A H L 7 1 1 C 2 4 U R A

26. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

TOTAL DE DEDUCCIONES AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO 6 0 5

27. NOMBRE SOCIAL LOCALIDAD RETORNO MARTINEZ

28. NOMBRE SOCIAL LOCALIDAD RETORNO HERRANDEZ

29. NOMBRE SOCIAL LOCALIDAD RETORNO LUIS ALBERTO

30. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES K A H L 7 1 1 C 2 4 U R A

31. PARA EL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL SE PRESENTA EN DOBLE EJEMPLAR

ESTADO DE GUATEMALA



## Conclusiones

La conclusión sobre el tema de los sueldos y salarios es que a primera vista parecen tener la particularidad de ser muy sencillos, pero la realidad es muy distinta, actualmente existen muchos aspectos que son difíciles de comprender y aplicar, aún para los Contadores y Licenciados en administración que tienen su área terminal en los recursos humanos

Además de esta situación, tal pareciera que las autoridades hacendarias pretenden no llevar a cabo aquello de la simplificación administrativa y que por el contrario, buscan día con día reglamentar las contribuciones de los ciudadanos, de tal manera que resulte indispensable contar con especialistas en cada rama del aspecto fiscal

No es posible que cosas tan sencillas como el implementar un subsidio para aliviar la carga impositiva de los contribuyentes, sea complicado con procedimiento para determinar que cantidad de subsidio es acreditable y que eso no es lo grave, sino que además, se tenga el descaro de estipular que si esta proporción no es mayor al 50% no se tiene derecho a tal acreditamiento, esto nos lleva a pensar si realmente se esta tratando de ayudar a los contribuyentes o solo se trata de maniobras que pretendan dejar sin efecto los beneficios fiscales de una manera muy sutil

En la misma situación se encuentran los aspectos referentes al seguro social, donde pareciera que el objetivo principal del Instituto no es el de lograr la seguridad social de los trabajadores, mas bien, parece que la pretensión es lograr que todos los ingresos obtenidos por los contribuyentes derivados de una relación laboral sean susceptibles de integrarse al salario para formar parte de una cuota más

Es increíble aceptar que las autoridades de este país sigan pisoteando los derechos de los trabajadores, tal como lo muestra la próxima Ley del Seguro Social, donde si recordamos lo que se expuso en

el punto correspondiente, nos menciona que ahora las personas deberán que tener una mayor antigüedad para acceder al sistema de pensiones y lo que es peor, estas pensiones serán cubiertas con el propio dinero de los trabajadores mediante los fondos generados en el Sistema de Ahorro para el Retiro ( SAR ). En la exposición de motivos que argumentaron las autoridades para lograr dicha reforma social, se incluyó principalmente, que el Instituto no se desequilibrará financieramente, pero lo que se les olvido preveer, es que estos desfalcos financieros fueran provocados por sus propios dirigentes

Finalmente hay muchas cosas que pueden y deben ser modificadas si es que la autoridad hacendaria pretende contribuir a la generación de nuevos empleos y el "bienestar de las familias mexicanas". Además, si las cosas no fueran tan burocráticas y tediosas para los contribuyentes, se lograría una mayor recaudación fiscal. Prueba de esta afirmación fue la respuesta favorable por parte de los contribuyentes, cuando se implemento el PROAFI ( programa de apoyo a deudores del fisco ), donde si se recuerda, se condonaban adeudos fiscales hasta por un 50% y en otros casos, los creditos eran reestructurados para que no resultaran tan difíciles de pagar.

## APENDICE

### 1 Contrato individual de trabajo

Contrato de trabajo por tiempo indefinido que celebran por una parte El Ultimo Esfuerzo, S.A. de C.V. como patrón representada por el Lic. Jacinto Rodríguez Pérez y por la otra el ( la ) Sr. ( Srita. ) Pedro Infante Negrete, como empleado ( a ) respectivamente y que se sujetaran a las siguientes cláusulas:

Primera: El ( la ) empleado ( a ) se obliga a prestar sus servicios personales a la compañía en el domicilio de esta ubicado en Retorno 1 de Oriente 257 No. 10 Col Agrícola Oriental, C.P. 56330 en México, D.F. o lugar que al efecto se le indique como Auxiliar " A " de contabilidad, trabajo que deberá desempeñar desarrollando siempre su mayor actividad y eficiencia.

Las obligaciones principales de el ( la ) empleado ( a ) aparecen escritas en la guía de labores de su puesto, pero bien entendido que esa enumeración es enunciativa y no limitativa, toda vez que el ( la ) empleado ( a ) acatará siempre en todos sus actos las ordenes que su ( s ) jefe ( s ) le den, las disposiciones del reglamento de la compañía que le sean aplicables y las demás disposiciones y ordenes que esta le dicte.

Segunda .- El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado y no podrá ser suspendido, rescindido o terminado, sino de acuerdo con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo o por voluntad de ambas partes contratantes.

Tercera.- La duración de la jornada de trabajo será de 8 horas de lunes a viernes. Esta jornada se iniciara de las 09:00 hrs., se interrumpirá durante media hora en la que el empleado tomara sus alimentos,

en el horario que le sea fijado de acuerdo a las necesidades de la compañía, lapso que no se computara como parte de la jornada de trabajo, y concluirá a las 17:30 hrs

Los sábados la duración de la jornada de trabajo será de cinco horas, la cual iniciara de las 09 00 hrs. y concluirá a las 14:00 hrs. en forma continua

Cuarta - El ( la ) empleado ( a ) recibirá como salario por la prestación de sus servicios a que se refiere este contrato, la cantidad de \$ 3,500 00 ( tres mil quinientos pesos 00/100 M.N. ) mensuales, suma que le será pagada por meses vencidos en los días últimos de cada mes en las oficinas de la compañía

Quinta - El ( la ) empleado ( o ) disfrutará semanalmente de un día de descanso con goce de sueldo, el que se conviene por ambas partes que será el día domingo de cada semana y cuyo salario queda incluido en la suma señalada en la cláusula que antecede. por tratarse de retribución mensual

Sexta .- El ( la ) empleado ( a ) disfrutara de los días de descanso obligatorio previstos en la Ley Federal del Trabajo, cuyo salario queda pagado en la cantidad determinada en la cláusula cuarta por tratarse de sueldo mensual.

Séptima .- El ( la ) empleado ( a ) disfrutará de un periodo de vacaciones de 10 días hábiles anualmente, en la inteligencia de que éste le será concedido después de un año vencido de servicios y en la época que designe la compañía, obligándose el ( la ) empleado ( a ) en todo caso a solicitar sus vacaciones con una anticipación no menor de un mes. De igual manera , se pagará una cantidad equivalente al 50% de los salarios de vacaciones que le correspondan, por concepto de prima vacacional.

Octava .- En el mes de diciembre se le pagará un mes de sueldo o la parte proporcional , por concepto de aguinaldo.

Novena - Queda prohibido a el ( la ) empleado ( a ) trabajar tiempo extraordinario, si no es con el consentimiento previo y orden escrita dada de la compañía. Cuando por cualquier circunstancia deba trabajar el ( la ) empleado ( a ) mayor tiempo que el señalado como jornada ordinaria, recabará anticipadamente de la compañía la orden a que se refiere esta cláusula, sin cuyo requisito no se le abonará cantidad alguna por el tiempo que trabajo en exceso en la jornada legal.

Décima - El ( la ) empleado ( a ) se obliga a otorgar los días de pago de salario, un recibo a favor de la compañía por la cantidad de los salarios devengados a esa fecha, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el salario recibido cubre el trabajo desempeñado, sin que pueda exigir posteriormente pago de prestación alguna, ya que cualquier cantidad a la que creyera tener derecho, deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia. La firma del recibo correspondiente implicará un finiquito total para la compañía, por cualquier clase de salario o prestaciones a que tuviere derecho el ( la ) empleado ( a ) por los servicios prestados hasta esa fecha, aun cuando no se mencione en el recibo anterior.

Décima primera - Dada la naturaleza confidencial de las labores que deberá desempeñar el ( la ) empleado ( a ) y de que por tanto se satisfacen los requisitos de ley, ambas partes reconocen que el ( la ) empleado ( a ) es y para todos los efectos de la ley, debe ser considerado ( a ) como empleado ( a ) de confianza.

Para los efectos de la fracción VIII del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que el trabajador será capacitado en los términos de lo dispuesto por el Capítulo III bis de la misma ley en vigor.

Décima segunda - Ambas partes contratantes convienen en que para todo lo previsto en el presente contrato, se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y en que para todo lo que se refiere a la interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México D.F.

Décima tercera .- Para todos los efectos que haya lugar, la compañía reconoce al empleado ( a ) una antigüedad computada a partir del 7 de Agosto de 1995

Para los efectos del artículo 25 de Ley Federal del Trabajo, la compañía declara ser una sociedad mexicana, dedicada a la prestación de servicios administrativos y técnicos, con domicilio en Retorno 1 de Oriente 257 No. 10 Colonia Agrícola Oriental C.P. 56330 Delegación Iztacalco en México, D.F. y el empleado ( a ) declara ser de nacionalidad mexicana, de 25 años de edad, Estado Civil , soltero y con domicilio en Jaime Ortega No 777 Colonia Ya Casi Llego C.P. 00000 Delegación Muy Grande en México, D.F.

Leído fue el presente contrato e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firman en la ciudad de México, D.F. el día 04 de Noviembre de 1995, ante los testigos que suscriben

El Ultimo Esfuerzo, S.A. de C. V

E m p l e a d o

\_\_\_\_\_  
Lic. Jacinto Rodríguez Pérez

\_\_\_\_\_  
Pedro Infante Negrete

T e s t i g o

T e s t i g o

\_\_\_\_\_  
C.P. Victor Ibarra Trejo

\_\_\_\_\_  
L.A. Elena Tello Salcedo

## **2      Aviso de honorarios asimilados a salarios**

El Último Esfuerzo, S.A. de C.V.

Retorno 1 de Oriente 257 No. 10

Colonia Agrícola Oriental

Delegación Iztacalco C.P.

México D.F.

**P R E S E N T E**

Por medio de la presente, me dirigo a ustedes para manifestarles que durante el ejercicio de 1995 **OBTUVE** más del 50% del total de mis ingresos por concepto de honorarios de la compañía El Último Esfuerzo, S.A. de C.V., por lo cual me encuentro en el supuesto establecido en el artículo 78 fracción IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Por tal motivo estoy de acuerdo en que me retengan el impuesto correspondiente al Capítulo I del Título IV de la mencionada Ley, que se refiere a los sueldos y salarios

Extiendo la presente a petición de El Último Esfuerzo, S. A. de C. V. para los fines que procedan.

**A T E N T A M E N T E**

Lic. Jorge Infante Rodríguez.

**3 Tablas correspondientes a los artículos 80 (impuesto) 80-A (subsido),**  
**141-B ( crédito al salario ); 141 y 141-A vigentes para 1996**

**Tarifa de impuesto de enero a junio**

L inferior	L superior	C. fija	% exc
01	193.31	0 00	3 00
193.32	1640 72	5 80	10 00
1640 73	2883 41	150 53	17 00
2883 42	3351 85	361 80	25 00
3351 86	4013 06	478 90	32 00
4013 07	8093 79	690 49	33 00
8093 80	12756 93	2037 12	34 00
12756 94	Adelante	3622 59	35 00

**Tabla de subsidio de enero a junio**

L inferior	L superior	C fija	% sub
01	193 31	0 00	50 00
193 32	1640 72	2 89	50 00
1640 73	2883 41	75 27	50 00
2883 42	3351 85	180 89	50 00
3351 86	4013 06	239 46	50 00
4013 07	8093 79	345 24	40 00
8093 80	12756 93	883 89	30 00
12756 94	16187 56	1359 53	20 00
16187 57	19425 05	1599 68	10 00
19425 06	Adelante	1712 99	0 00

**Tarifa de impuesto de julio a diciembre**

L inferior	L superior	C. fija	% exc
01	226 46	0 00	3 00
226 47	1922 10	6 79	10 00
1922 11	3377 91	176 35	17 00
3377 92	3926 69	423 85	25 00
4701 31	9481 87	561 03	32 00
9481 88	14944 74	2386 49	33 00

**Tabla de subsidio de julio a diciembre**

L inferior	L superior	C fija	% sub
0 01	226 46	0 00	50 00
226 47	1922 10	3 39	50 00
1922 11	3377 91	88 18	50 00
3377 92	3926 69	211 91	50 00
4701 31	9481 87	280 53	50
4701 31	9481 87	404 45	40 00

14944.75	Adelante	4243.86	34.00	9481.88	14944.74	1035.48	30.00
			35.00	14944.75	18963.73	1592.69	20.00
				18963.74	22756.45	1874.03	10.00
				22756.46	Adelante	2006.77	0.00

**Tabla de crédito al salario de enero a junio  
diciembre**

Monto de	ingresos	Crédito al
Para Ing de	Hasta Ing de	Salario
0.01	689.14	137.14
689.15	1014.71	146.17
1014.72	1033.69	139.62
1033.70	1352.93	148.21
1352.94	1378.26	132.61
1378.27	1474.73	93.54
1474.74	1732.10	137.57
1732.11	2078.53	126.57
2078.54	2424.97	114.77
2424.98	2771.37	98.76
2771.38	2875.95	84.77
2875.96	Adelante	69.27

**Tabla de crédito al salario de julio a**

Monto de	ingresos	Crédito al
Para Ing de	Hasta Ing de	Salario
0.01	807.33	185.76
807.34	1188.73	185.68
1188.74	1210.97	185.68
1210.98	1584.96	185.57
1584.97	1614.63	179.24
1614.64	1727.65	174.55
1727.66	2029.16	174.55
2029.17	2152.84	161.68
2152.85	2435.00	148.28
2435.01	2840.85	114.45
2840.86	3246.66	115.70
3246.67	3369.18	115.70
3369.19	Adelante	81.15

**4 Conceptos que se deben considerar dentro de los pagos que por cualquier concepto relacionado con los sueldos y salarios, contenidos en el anexo 22 de la RM**

- |   |   |
|---|---|
| 1 - Sueldos y salarios ( incluidos salarios mínimos ) | 2 - Rayas y jornales                          |
| 3 - Gratificaciones y aguinaldo                       | 4 - Indemnizaciones                           |
| 5 - Prima de vacacional                               | 6 - Prima de antigüedad                       |
| 7 - Premios por puntualidad y asistencia              | 8 - Reparto de utilidades                     |
| 9 - Seguro de vida                                    | 10 - Medicinas y honorarios médicos           |
| 11 - Gastos deportivos (uniformes e inst )            | 12 - Gastos de comedor                        |
| 13 - Previsión social                                 | 14 - Capacitación al personal                 |
| 15 - Seguro de gastos médicos                         | 16 - Fondo de ahorro                          |
| 17 - Capacitación externa<br>gasolina y ropa          | 18 - Vale despensa, restaurante.              |
| 19 - Programas de salud ocupacional                   | 20 - Depreciación de equipo de comedor        |
| 21 - Depreciación de equipo de transp p/personal      | 22 - Depreciación de instalaciones deportivas |
| 23 - Gastos de transporte de personal                 | 24 - Cuotas sindicales del patron             |
| 25 - Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.     | 26 - Prima de antigüedad (aportaciones)       |
| 27.- Gastos por fiesta de fin de año.                 | 28 - Subsidios por incapacidad                |
| 29 - Becas para trabajadores                          | 30 - Depreciación y gastos de guarderías      |
| 31 - Ayuda renta, art escolares y anteojos            | 32 - Ayuda a trabajadores para funeral        |
| 33 - Int subsidiados en crédito al trabajador.        | 34 - Horas extras                             |
| 35 - Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.     | 36 - Contribuciones como IMSS e<br>INFONAVIT  |

No se consideran como erogaciones, los útiles y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo

**5 Contrato privado de honorarios asimilables a salarios**

Contrato privado de honorarios asimilables a salarios que celebran

1. El "cliente", quien manifiesta estar registrado en el Registro Federal de Contribuyentes con la clave \_\_\_\_\_ con la actividad de \_\_\_\_\_ y con domicilio en \_\_\_\_\_ y  
tel: \_\_\_\_\_
  
2. El "servidor" manifiesta estar dado del alta en el Registro Federal de Contribuyentes con la clave \_\_\_\_\_ con la actividad de honorarios asimilables a sueldos ( obligación fiscal clave 518 honorarios Regimen salarios ) con domicilio fiscal en \_\_\_\_\_ y tel: \_\_\_\_\_.
  
3. Es voluntad del "cliente" contratar los servicios profesionales del "servidor" y de este último aceptar, por el periodo de \_\_\_\_\_ de 199\_\_ al \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_ teniendo "el servidor" que cumplir con lo siguiente:
  - a) Desarrollar el proyecto o actividad consistente en \_\_\_\_\_
  - b) Llevar su herramienta, uniforme, accesorios, útiles y equipo de trabajo al lugar que señale el "cliente" para el desempeño de su actividad
  - c) Será responsable del trabajo encomendado, su herramienta y demás, así como de las obligaciones legales, laborales y fiscales de todos y cada una de las personas que contrate para el desempeño del proyecto o actividad señalada.

d) Será totalmente independiente en el desarrollo de su trabajo, respecto de las actividades propias del "cliente" por lo que no tendrá una dirección marcada de como realizar su trabajo ni tampoco la forma de efectuarlo, lugar fijo, control de horario ni tampoco habrá una jornada de labores

e) Será responsable del comportamiento moral, Ético, fiel y de trabajo del personal contratado a su cargo

4. El "cliente" tendrá las siguientes obligaciones

a) Entregará la cantidad mensual de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) por concepto de anticipo al proyecto o actividad indicado arriba, motivo del presente contrato

b) Una vez concluido el trabajo a conformidad del "cliente" liquidará la cantidad que quede a favor del "servidor"

c) Proporcionar todos los materiales necesarios para realizar el trabajo del "servidor" señalado en la cláusula 3a

d) Por las cantidades entregadas como anticipos o liquidaciones definitivas al "servidor", por este trabajo desempeñado, de conformidad y a solicitud escrita de este último, se considerará gravado en el régimen fiscal de honorarios asimilados a sueldos ( art 78 fracción V de la LISR )

e) Y tendrá que efectuar las retenciones y enteros del ISR, de conformidad con la tarifa de los artículos 80 y 80-Ade de la LISR, anotando en un comprobante las cantidades netas recibidas por el servidor

5. Ambas partes acuerdan que el presente contrato no surte efectos jurídicos laborales, ya que se refiere completamente a una relación de trabajo determinada, sin patron ni empleados. Por lo que el "servidor" renuncia a cualquier derecho laboral

6. Son causas de terminación y rescisión de este contrato las siguientes

e) No cumplir el "servidor" con cualquiera de los incisos de la cláusula número tres del presente.

f) Por el vencimiento del periodo contratado o del trabajo desarrollado.

g) Por común acuerdo de las partes, dando aviso por escrito con quince días de anticipación.

7. Para cualquier controversia que pudiese surgir con la relación a la interpretación o cumplimiento del presente contrato, las partes se someten expresamente a la jurisdicción de los tribunales del fuero común de la ciudad de México, renunciando a cualquier otra jurisdicción que pudiera corresponderles en razón a sus domicilios presentes o futuros

8. Enteradas las partes del contenido y alcance del presente contrato de voluntades y considerando que en el mismo no existe dolo, error o mala fe, lo ratifican y firman de conformidad en la ciudad de México Distrito Federal, el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_, para que surta efectos a partir de esta fecha

\_\_\_\_\_ El cliente \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ El servidor \_\_\_\_\_

Testigos

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **Indice de abreviaturas**

### **Abreviaturas**

ISR	Impuesto Sobre la Renta
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LIMSS	Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
RM	Resolución Miscelánea
SMG	Salario Mínimo General
DOF	Diario Oficial de la Federación

### **Conceptos**

**Riesgo de trabajo**- Es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior a la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. También se considera riesgo de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio a su trabajo y viceversa.

**-Enfermedad-** Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior a la muerte, que tenga su origen o motivo en el trabajo, o el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

**-Capitales constitutivos-** Los patrones se harán acreedores al pago de capitales constitutivos, cuando manifiesten ante el Instituto un salario inferior al que en realidad percibe el trabajador.

**Incapacidad temporal** - Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desarrollar su trabajo por algún tiempo

**Incapacidad permanente parcial** - Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar

**Incapacidad permanente total** - Es la pérdida de facultades o aptitudes para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida

**Invalidez** - Cuando el asegurado se encuentra imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo

**Asignación familiar** - Son las ayudas por concepto de carga familiar que se conceden a los beneficiarios por invalidez.

**Cesantía** - Cuando el asegurado queda privado de trabajo remunerado después de los sesenta años

**Cuenta individual** - Es aquella que se abre para cada asegurado en las AFORES

**AFORES** - Administradoras de fondos para el retiro

**SEIFORES** - Sociedades de inversión de los fondos para el retiro.

**Pensión** - Renta vitalicia o retiro programado

**Renta vitalicia** - Contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en las cuentas individuales se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

**Retiro programado** - Es la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual.



