



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

OBLIGACIONES FISCALES QUE SE DERIVAN
DEL PAGO DE UNA NOMINA.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
ACEVEDO COYOL / MATILDE
RAMIREZ RIVAS AMPARO
ROMERO ROJAS AMELIA DE LA PAZ

ASESOR: BENITO RIVERA.

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.



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

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

C. A. M.
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. Rsael Rodríguez Ceballos
Jefe de 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:
"Obligaciones fiscales que se derivan del pago de una nómina"

que presenta la pasante: Matilde Acevedo Coyol
Con número de cuenta: 8801003-4 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

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

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlan local: Edo. de Mex., a 13 de noviembre de 1997

PRESIDENTE	<u>C.P. Epifanio Pineda Celis</u>
VOCAL	<u>L.C. Daniel Herrera García</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Benito Rivera Rodríguez</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Delia Patricia Ucha Pulido</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Jaime Navarro Mejía</u>



INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y
CENSALES

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 .

ATN: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe de. Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 26 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:
"Obligaciones fiscales que se derivan del pago de una nómina"

que presenta la pasante: Amparo Ramírez Rivas
con número de cuenta: 8801881-0 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

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

ATENTAMENTE,
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"
Cuautitlan Icaalitl, Edo. de Mex., a 13 de noviembre de 1997

PRESIDENTE C.P. Epifanio Pineda Celis
VOCAL L.C. Daniel Herrera García
SECRETARIO L.C. Benito Rivera Rodríguez
PRIMER SUPLENTE C.P. Delia Patricia Ucha Pulido
SEGUNDO SUPLENTE L.C. Jaime Navarro Mejía



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN
SERVICIOS PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



SECRETARÍA DE
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA F.E.S.-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:

"Obligaciones fiscales que se derivan del pago de una nómina"

que presenta la pasante: Amelia de la Paz Romero Rojas
con número de cuentas: 8801954-9 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría.

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

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

"POR MI RAZA MAÑARÁ EL ESPÍRITU"
Cuautitlan, México, D.F. a 13 de noviembre de 1997

PRESIDENTE C.P. Epifanio Pineda Celis
VOCAL L.C. Daniel Herrera García
SECRETARIO L.C. Benito Rivera Rodríguez
PRIMER SUPLENTE C.P. Delia Patricia Ucha Pulido
SEGUNDO SUPLENTE L.C. Jaime Navarro Mejía

**A LA U.N.A.M.
FES - CUAUTITLÁN**

Gracias por brindarnos la oportunidad de ser parte de esta institución; permitiendo un desarrollo personal y profesional en cada una de nosotros.

**AL PROFESOR
LIC. BENITO RIVERA RODRÍGUEZ**

Como reconocimiento a su gran apoyo, colaboración y tiempo para la realización de esta nuestro más sincero agradecimiento esperando siga apoyando a futuras generaciones.

Amparo, Amelia y Matilde

A NUESTROS AMIGOS.

Miguel v., Miguel M, Luis, Charly, Omar y Rosy

Por todos aquellos momentos que vivimos juntos y seguimos disfrutando.

Amelia de la Paz y Amparo

A DIOS :

Por haberme dejado concluir esta ilusión tan grande para mi, por estar siempre a mi lado confortándome en los momentos más difíciles de mi vida. GRACIAS DIOS MIO.

A MIS PADRES :

L. Ma. Concepción y Fco. Rogelio. Gracias por haberme cuidado y protegido siempre , por esforzarse para darme lo mejor de ustedes, brindarme esta carrera, por respaldarme y ayudarme a hacerle frente a la vida con valentía y honradez, por estos últimos meses. PADRES LOS AMO.

A MIS HERMANOS :

Beatriz, Ma. Elena, Esteban, Francisco, Manuel y Jesús
Gracias por brindarme su apoyo incondicional, por aquellos momentos agradables e inolvidables de nuestra niñez y adolescencia. Sigamos unidos en todo.

JAIME :

Te agradezco infinitamente por compartir conmigo tus conocimientos, brindarme consejos y apoyarme siempre que haz podido.

Matilde

A MI MADRE :

EUSEBIA RIVAS

Le doy gracias a dios por tenerte a mi lado, por tu infinita paciencia, cariño, y tus palabras de aliento para que no desistiera en los últimos momentos ,y por todos tus esfuerzos sobre humanos para que cada día sea mejor.

A MI PADRE :

JOSÉ LUIS RAMIREZ

Por el apoyo moral y económico que me brindaste , incondicionalmente para mi formación profesional.

A ambos gracias, es la mejor herencia que pudieron darme.

A MIS HERMANOS :

Jorge, Leticia, Ricardo, Luis , Lorena, Jakeline, porque siempre has estado conmigo, cuando más los he necesitado gracias por brindarme su cariño y apoyo.

A MIS SOBRINOS :

Ivonne, Luis, Karen, Alberto y los Bebes

Con sus sonrisas y ocurrencias, me han motivado a ser cada día mejor.

Aarón :

Gracias por todo el apoyo, paciencia y dedicación, que me has brindado, por esas palabras de aliento y por permanecer a mi lado en todo momento.

Te quiero mucho

Amparo

A MIS PADRES:

ESTELA ROJAS Y OSCAR ROMERO

Por ser los pilares fundamentales debido a que me dieron la formación, el impulso y los medios desde pequeña para que todos y cada uno de sus hijos lograran ser profesionistas; lo cuál se logro con muchos sacrificios en el largo camino; pero al fin llegamos a la meta ¡LO LOGRAMOS!; esperando con esto devolverles un poco de lo mucho que me dieron.

A MIS HERMANOS:

Rafael, Blanca, Esther, Mayra, Laura y Sonia por el cariño y el apoyo que siempre nos hemos brindado para superarnos día a día y por valorar el esfuerzo que hicimos en conjunto para que todos llegáramos a metas distintas pero de un fin común lleno de satisfacción para la familia Romero Rojas.

A MIS SOBRINOS

Oscar y Denisse

A GILBERTO ORTEGA:

Le doy mi más sincero agradecimiento por ser una persona que siempre creyó en mí y me impulso para llevar a cabo este último paso brindándome todo el apoyo en todos los aspectos que estubo a su alcance esperando que la vida le recompense esta buena acción al ver a esas personitas especiales para el dándole esta satisfacción el día de mañana.

Amelia de la Paz

INDICE

OBLIGACIONES FISCALES QUE SE DERIVAN DEL PAGO DE UNA NOMINA

Introducción

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1.	Antecedentes.....	1
1.2	Referencia Conceptual.....	7
1.3	Concepto de nómina, tipos de nómina.....	8
1.4	Conceptos que integran una nómina.....	9
1.5	Contrato colectivo y contrato ley.....	13

CAPITULO 2

INGRESOS QUE GRAVAN UNA NOMINA

2.1	Conceptos de sueldos, salarios y su integración respectiva.....	14
2.2.	Ingresos gravados.....	17
2.3	Ingresos exentos.....	29
2.4	Remuneración por la prestación de un servicio personal subordinado.....	32
2.5	Remuneración por la terminación de una relación laboral.....	41
2.6	PRESTACION DE PREVISION SOCIAL.....	46
2.7	Obligaciones de los retenedores o patrones.....	55
2.8	Obligaciones de los trabajadores.....	58

CAPITULO 3

DETERMINACION DE LA BASE DE EL ISR SEGÚN EL PERIODO DE PAGO

3.1	Determinación de la base del ISR según el periodo de pago.....	61
3.2	Tarifas artículos 80,80-A L.I.S.R.	63
3.3	Crédito al salario art. 80-B.....	76
3.4	Cálculo del impuesto anual ART. 141,141-A Y 141-B.....	82
3.5	IMSS, SAR, INFONAVIT.....	87
3.6	Participación de los trabajadores en las utilidades (P.T.U.).....	107
3.7	Código financiero del D.F. y ley de hacienda del Estado de México.....	122

CAPITULO 4

Casos Prácticos

4.1	Caso práctico.....	127
-----	--------------------	-----

	Abreviaturas.....	152
--	-------------------	-----

Conclusiones

Bibliografía

I N T R O D U C C I Ó N

Ante la necesidad de los patrones de crear nuevos sistemas de información adecuados en tiempo y forma enfocados a dar cumplimiento cabal y oportuno a las leyes y reformas fiscales relacionados con el pago de sueldos y salarios, así como para obtener un control específico de cada uno de los aspectos que forman parte de una nómina, se han venido presentando una serie de modificaciones tanto fiscales como administrativas que garanticen la protección de los intereses del fisco, patrón y de el trabajador.

Por ello es de gran importancia el conocimiento de los aspectos teóricos y prácticos aplicables a la elaboración de la nómina, lo cual puede resultar sencillo, sin embargo si no se le da el debido seguimiento a dichos aspectos se puede generar un descontrol administrativo y consecuentemente un quebranto patrimonial al fisco, patrón y al propio trabajador.

Debido a lo anterior es preciso conocer y dar la debida interpretación y aplicación a las disposiciones contenidas en las leyes que regulan las obligaciones que derivan del pago de una nómina (L.I.S.R., L.F.T., L.I.M.S.S., L.INFONAVIT, SAR)

Para poder entender mejor que es una nómina y cuales son sus obligaciones, en el primer capitulo hablamos de los antecedentes de una relación laboral, las formas de pago, el concepto de una nómina de contrato colectivo y de contrato ley, se vera cual es la diferencia entre ambos.

En el capítulo dos trataremos los conceptos de sueldos y salarios, así como su integración respectiva, para INFONAVIT, IMSS, L.F.T., para Impuesto Sobre la Renta conoceremos los ingresos gravados y los ingresos exentos, hablaremos de cuales son las obligaciones tanto para patrones como para trabajadores, pues es muy importante conocerlas para darle cumplimiento a cada una de ellas.

En el tercer capítulo daremos el procedimiento para determinar el impuesto sobre la renta, hablaremos a grandes rasgos del IMSS, sus modificaciones que se dieron a partir del 1ro. de julio de 1997; cuales han sido sus principales cambios tales como la presentación del pago de liquidación de las cuotas obrero patronales las cuales eran bimestrales y ahora son mensuales y el INFONAVIT se presenta conjuntamente con la liquidación del IMSS; para determinar estas liquidaciones existe un método llamado SUA (Sistema Unico de Autodeterminación) así como la aparición de las AFORES.

Y en el cuarto capítulo desarrollaremos toda la teoría antes expuesta sea vera en forma gráfica las diferentes modalidades de horas extras, indemnizaciones, primas de antigüedad, vacaciones, gratificaciones, vales de despensa, etc.

OBJETIVO: "Analizar los diversos aspectos fiscales que se deben considerar relacionados con la elaboración de una nómina, así como los derechos y obligaciones que intervienen en la misma, patrones y trabajadores".

CAPÍTULO I

I.1. ANTECEDENTES

En todos los períodos de la historia existieron transiciones que se podrían describir como fuerza laboral contra un pago contractual, o sea contratos de trabajo.

La mayor parte de la adquisición de pagos del factor del trabajo se efectuaba de manera muy diferente a la actual tratando la mano de obra como otra propiedad cualquiera; sin embargo, tiempo después con la abolición de las restricciones feudales y con la transformación de sistemas de trabajo domestico por el sistema industrial con lo que se creo una base para un sistema general de salarios, pues bajo estas condiciones de trabajador libre, pero sin propiedad, tiene que ofrecer su único capital de fuerza laboral a fin de mantenerse así mismo y a su familia, mientras que el propietario de las maquinarias, el empresario, puede obtener la necesaria fuerza laboral haciendo solamente que la gente trabaje para él, ofreciéndole su salario.

En otros tiempos la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras actividades rurales y, utilizaban métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas, muebles y tejer sus telas. En algunas comunidades, gran parte del trabajo era hecho por esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario pero a quienes

sus dueños les suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia.

Otros muchos trabajadores, que eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

Se puede concluir que los trabajadores recibían muy poco en dinero ya que por lo general se les pagaba en especie, esto es suministrándoles productos alimenticios dándoles alojamiento y satisfaciendo algunas necesidades.

Durante el siglo XVIII, en la revolución industrial, los trabajadores abandonaron las zonas rurales en un número cada vez mayor para buscar empleo en las fábricas, atraídos por los más altos salarios y la mayor libertad que estas les ofrecían. En las aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir una parte de su salario en especie, de manera que a los empleadores de las nuevas industrias les era fácil pagar una parte de salario en patatas, harina, azúcar y otros artículos y el resto en dinero; otra posibilidad era de entregar a los trabajadores vales o cupones con los cuales obtenían determinadas cantidades de esos artículos en almacenes, tiendas administradas por el empleador.

En 1830 surgió un movimiento llamado socialismo, se llamo socialismo por que sus pensadores eran partidarios de reformar la sociedad capitalista.

Robert Owen y Saint-Simón fueron promotores de este movimiento, iniciaron programas para ofrecer a los trabajadores mejores condiciones de trabajo y de vida, no solo se dejaron llevar por los sentimientos humanitarios sino también por el hecho de aumentar la productividad de los trabajadores. Con este movimiento se logró que patrones y empleados adquirieran conciencia de la necesidad de considerar al elemento humano en todas las fases de la vida industrial.

Actualmente en las industrias urbanas de los países en desarrollo la totalidad y la mayor parte de los salarios se paga en efectivo, los trabajadores pueden comprar su comida y otros artículos de primera necesidad a los precios corrientes a los tenderos, que compiten por ganarse la clientela. Además, los trabajadores pueden cambiar de empleo a voluntad, dando al patrón un previo aviso, si le es posible obtener otro empleo mejor remunerado.

Los salarios en efectivo a veces desconciertan a muchos de estos trabajadores cuando se incorporan a la industria, a veces el empleador les proporciona alojamiento, asistencia médica, oportunidades de esparcimiento y otros servicios, que constituyen parte de sus costos de mano de obra.

En los países industrializados los trabajadores y también los empleadores, llegaron hace muchos años a la conclusión de que, a excepción hecha de los comedores, las posibilidades de esparcimiento y alguno que otro servicio, los salarios debían ser pagados totalmente en

dinero y de esta forma los trabajadores podían tener libertad para gastarlo dónde y cómo quisieran; sin embargo desde la segunda guerra mundial interesan cada vez más las prestaciones (adicionales), que muchas veces constituyen un complemento importante del salario.

En México, don José María Morelos y Pavón, en su mensaje dirigido al congreso de Chilpancingo, denominado "Sentimientos de la Nación" en el aspecto social se proclama que no hay esclavos y que todos son iguales ante la ley. En el aspecto económico, quería moderar la opulencia entre los ricos y suavizar la indigencia entre los pobres que mejorar sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto. Una de las disposiciones se refería al fraccionamiento de las grandes haciendas, porque el beneficio de la agricultura consiste en que muchos puedan subsistir con su trabajo e industria, y que no un solo particular tenga mucha extensión de tierra infructífera.

La ley sobre los trabajadores del lero. de noviembre de 1865, reguló la jornada de trabajo, otorgo los descansos de los domingos y días feriados, obligó al pago de los salarios en moneda; permitiendo descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador.

En el año de 1929 se formuló y proyectó el, código federal del trabajo, este fue redactado, por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa, y Alfredo Inarritu; a su proyecto se le conoció como proyecto "Portes Gil" es éste el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, en el cuál se aprobó la importante reforma a la

fracción XXIX del artículo 123, dando pauta a la creación del seguro social así, como la inclusión del arbitraje obligatorio de las huelgas.

La clase trabajadora ha ido obteniendo beneficios a través de la historia de una manera muy lenta, pero actualmente cuenta ya con factores que le permiten vivir mejor; y a través del tiempo se ha ido modificando el marco jurídico que regula las relaciones, así se puede señalar la relación de trabajo, individual y colectiva; salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldos, reparto de utilidades, asociaciones sindicales, derecho de huelga etc. Es de suponer que la legislación actual muestre cambios, sin duda hoy la clase trabajadora vive una mejor situación, sin embargo, aún existen muchos rezagos que se deben subsanar, para poder garantizar el bienestar y justicia social.

La evolución de las grandes empresas, el crecimiento de el movimiento de bienestar social-industrial, y la popularización de la Administración Científica (el objetivo principal de la administración científica es de asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados), en forma gradual, hicieron posible que los empresarios considerarán la creación de un departamento que se encargara de los asuntos de el personal; haciéndose más necesarios con la rápida expansión gubernamental y el aumento consecuente en la legislación laboral, así como desarrollo de sindicatos laborales.

Los problemas relacionados con el pago de sueldos y jornales, tienen su origen en la mayor ocupación de personal asalariado por parte de las empresas industriales, como son:

- a) La contratación, que implica la selección de personal, celebración de contratos de trabajo individuales o colectivos, etc.
- b) La forma de pago, que puede ser por tiempo o por destajo y que en muchos casos se complica con sistemas más o menos elaborados de premios, estímulos, compensaciones, etc.
- c) La vigilancia de la asistencia del trabajador o de sus ausencias por vacaciones o enfermedades, así como de su actividad dentro de la empresa durante sus jornadas de trabajo.
- d) El cálculo de las deducciones aplicables al jornal o destajo del trabajador, como Impuesto Sobre la Renta, Seguros Social, Cuotas Sindicales, etc.
- e) El pago del salario, ya sea en efectivo o por medio de cheques.

Todos estos problemas están estrechamente ligados entre sí y se complican de una manera considerable, por el gran número de trabajadores y el constante cambio de personal que con frecuencia se tiene, por que existen terceros interesados en el trabajo, en el salario del trabajador, siendo estos terceros generalmente, el Fisco (I.S.R.), Seguro Social (en condiciones semejantes al fisco), el sindicato o agrupación al que el trabajador pertenezca (cuotas sindicales) etc.

Todo esto hace que el cómputo y la elaboración de la nómina o lista de raya, por lo general sea, un trabajo complicado y laborioso en el cual se impone la necesidad de establecer procedimientos adecuados que permitan desarrollarlo en el menor tiempo posible, pues existe, además, el interés del trabajador y la obligación laboral que deben de pagarse oportunamente.

1.2. REFERENCIA CONCEPTUAL

En México la Constitución Política de los Estados Unidos de México en su artículo 31 fracción IV establece como obligaciones de los mexicanos:

Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Asimismo; El Código Fiscal de la Federación en su artículo Iro. primer párrafo "las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte. Sólo mediante Ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

Una de estas leyes es la L. I. S. R., la cuál, establece quienes son los sujetos, el objeto y los procedimientos para calcular el pago de impuestos, tanto de personas físicas como de personas morales que se definen como las contribuciones establecidas en la ley que deben de pagar las personas físicas y morales que se encuentran en una situación jurídica o de hecho previstas por la misma. (ART. 2 Frac. 1 C.F.F.)

1.3. CONCEPTOS DE NÓMINA Y TIPOS DE NÓMINA

La palabra nómina viene del latín, que significa nombres y se define como lista de nombres de personas o cosas.

NÓMINA

1. Es una relación, por nombre, de los trabajadores a quienes deba cubrirse salarios durante cierto período de tiempo, semana, decena, quincena o mes, con la indicación de sus percepciones y de las deducciones aplicables a fin de determinar el importe del salario neto a pagar.¹
2. "Es aquella donde se registran los sueldos, salarios, etc.; que deberán de cubrirse cada semana con base en las tarjetas de entrada y salida del personal".²

¹SISTEMA DE CONTABILIDAD

²ADMÓN. Y CONTABILIDAD DE COSTOS ABSORBENTES Y MARGINALES. PERDOMO MORENO ABRAHAM PAG. 2.

3. También conocida como lista de raya es una relación, en el que se pone el nombre de los trabajadores a quienes deba cubrirse salarios durante cierto período de tiempo (semana, decena, quincena, mes) con la indicación de sus percepciones y de las deducciones aplicables a ellas, con lo cuál se determina el importe de el salario neto a pagar.³

4. Es un documento que muestra por un período determinado los importes de las percepciones, deducciones y neto a pagar para cada trabajador de la organización.⁴

TIPOS DE NÓMINA

- ◆ Semanal
- ◆ Decenal
- ◆ Quincenal
- ◆ Mensual

1.4 CONCEPTOS QUE INTEGRAN UNA NÓMINA

- 1) Nombre de el patrón o razón social, domicilio y R.F.C.
- 2) Período de pago.
- 3) Número de identificación y nombre del trabajador.

³TESIS TRATAMIENTO FISCAL Y CONTABLE DEL SALARIO Y PREVISION SOCIAL. ALMARAZ BARRETO ALFONSO M. PAG. 5.

⁴TESIS UN ENFOQUE INTEGRAL CONTABLE ADMINISTRATIVO VAZQUEZ BARRETO LUIS M. PAG. 17 A 14.

4) Departamento al que corresponde el trabajador dentro de la organización, así como la cuenta contable de aplicación.

5) Percepciones:

- a) sueldo.
- b) Compensación.
- c) Comisiones.
- d) Tiempo Extra.
- e) Vacaciones
- f) Gratificación, aguinaldo en el caso de fin de año.
- g) Prima Vacacional, en el caso de cumplir años el empleado dentro de la organización.
- h) Participación de Utilidades.
- i) Reembolsos en caso de errores u omisiones en pagos anteriores.
- j) Crédito fiscal al salario.
- k) Otros.

6) Deducciones:

- a) Fonacot.
- b) Cuotas Sindicales en caso de pertenecer a éste (si no es empleado de confianza).
- c) Impuesto sobre ingresos de personas físicas (antes I.S.P.T.).
- d) Cuota obrera Seguro Social.
- e) Demanda alimenticia cuando sea el caso.
- f) Anticipos de salario.

7) Importe de Pago: Percepciones menos Deducciones.

La clasificación de la nómina facilita su pago, además de establecer diversos controles para que esta actividad se realice en forma correcta, completa y oportuna.

Lo anterior se lleva a cabo de acuerdo con las necesidades y complejidad de las operaciones en las organizaciones; las clasificaciones más comunes son las que atienden al lugar de pago y características del personal:

a) Lugar de Pago.

- ◆ **Foráneas.** Se refiere al personal que labora en sucursales y oficinas en distintas áreas del territorio, por lo que la nómina puede contener conceptos distintos como, salarios mínimos de acuerdo con la zona de trabajo.
- ◆ **Oficina Matriz.** Comprende al personal que labora en la oficina principal.

b) Características del Personal:

- ◆ **Eventual.** Cuando el personal está sujeto a laborar por tiempo y obra determinada, en este caso existirán conceptos que no serán

aplicables por ser exclusivos del personal permanente (anticipos de sueldos, préstamos especiales, aguinaldo, etc.).

- ◆ **Permanente.** Trabajadores que prestan sus servicios a la empresa en puestos de base, en forma indefinida y que tienen derecho a todas las prestaciones que indica el contrato colectivo de trabajo.
- ◆ **Sindicalizado.** Personal que se encuentra afiliado en un sindicato reconocido por la organización y cuyas condiciones de trabajo se rigen por un contrato colectivo, su forma de pago es semanal.
- ◆ **De Confianza.** Comprende a los empleados que realizan labores administrativas dentro de la organización, aún cuando sus condiciones de trabajo sean las mismas del personal sindicalizado, su nómina puede diferir de la de estos, su forma de pago es quincenal.
- ◆ **De temporalidad.** Trabajadores cuyo sueldo se encuentra en función de su antigüedad y pueden ser eventuales o permanentes, de confianza o sindicalizados, por lo que su nómina tiene las características del personal mencionado.
- ◆ **Jubilado.** Personal que deja de ser activo por antigüedad y que perciben una pensión por parte de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales o de contrato, la nómina de estos trabajadores puede limitarse al pago de sueldos sin tener derecho a otras prestaciones como compensaciones, tiempo extra, vacaciones, etc.

1.5 CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (ART. 386 L.F.T.)

CONTRATO LEY

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. (ART. 404 L.F.T.)

La diferencia entre uno y otro radica en que el Contrato Colectivo de Trabajo se celebra para una o varias empresas y se remite a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje para su aprobación; mientras que el Contrato Ley se celebra para una rama determinada de la industria y se declara obligatoria en una o varias Entidades Federativas, incluso en todo el territorio nacional.

CAPÍTULO 2

2.1 CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS Y SU INTEGRACIÓN RESPECTIVA.

SALARIO:

1. "Del latín *salarium*, de *sal* por que fue costumbre antigua dar una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos que es: el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo".⁵
2. "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". (ART. 82 L.F.T.)

SUELDO:

1. "Del latín *Tardio solidus*. Moneda antigua, de distinto valor según los tiempos y países, igual a la vigésima parte de la libra respectiva".⁶
2. "Remuneración o paga generalmente quincenal o mensual a empleados de confianza, administrativos y técnicos".⁷

⁵ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. TOMO XXIV. ED. DRISKILL S.A. 1986

⁶ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO HACHETTE-CASTELL. TOMO X ED HACHETTE-CASTELL 1982. ESPAÑA

⁷ IBIDEM

INTEGRACION DE SALARIOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ART. 84

El salario se integra por:

- a) Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- b) Gratificaciones.
- c) Percepciones.
- d) Habitación.
- e) Primas.
- f) Comisiones.
- g) Prestaciones en especie y
- h) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

LEY DEL SEGURO SOCIAL ARTS. 32 Y 38

El salario base de cotización se integra por:

- a) Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- b) Gratificaciones.
- c) Percepciones.
- d) Alimentación gratuita ó no onerosa.
- e) Habitación gratuita ó no onerosa.

- f) Primas.
- g) Comisiones.
- h) Prestaciones en especie.
- i) El ahorro cuando el patrón aporte más que el trabajador o cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año.
- j) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (incluye el pago del tiempo extraordinario).
- k) Las despensas que excedan al 40% del salario mínimo general del Distrito Federal.
- l) Los premios por asistencia y puntualidad que excedan al 10% del salario base de cotización.

INFONAVIT ARTS. 136 Y 143 DE LA L.F.T.

El salario base de cotización se integra por:

- a) Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- b) Gratificaciones.
- c) Percepciones.
- d) Alimentación gratuita.
- e) Habitación gratuita.
- f) Primas.
- g) Comisiones.
- h) Prestaciones en especie.

- i) El ahorro, cuando el patrón aporte más que el trabajador.
- j) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

2.2 INGRESOS GRAVADOS

Son todas las percepciones que recibe el trabajador las cuales están sujetas al pago de un impuesto.

1.- SALARIO NORMAL

Es la cantidad de dinero que recibe un trabajador por el desempeño de un trabajo, durante una jornada normal de trabajo.

Una jornada de trabajo es el tiempo durante el cuál, el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (ART. 58 L.F.T.). La jornada puede ser diurna, nocturna o mixta. La jornada diurna es la comprendida entre las 06:00 AM. y las 20:00 PM. hrs.. con duración de 8 hrs. diarias, la jornada nocturna comprende de las 20:00 PM. a las 06:00 AM. hrs.. con duración de 7 hrs. diarias y por último la mixta que comprende periodos diurnos y nocturnos, siempre y cuando no tome más de 3½ hrs.. de la nocturna., porque se considera como nocturna, su duración es de 7½ hrs.. diarias. (ART. 60 y 61 L.F.T.)

2.- TIEMPO EXTRAORDINARIO

Es la cantidad de dinero extra que percibe el trabajador, por prolongar su jornada fija o normal de trabajo, podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, " En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males". (ART. 65 L. F. T.)

De esta forma las horas extras trabajadas serán retribuidas igual que las horas ordinarias.

El tiempo extra no podrá exceder de 3 hrs. diarias ni de tres veces a la semana (ART.66 L.F.T.). El pago por este concepto será cubierto a salario doble y si por causa de fuerza mayor, el tiempo extraordinario llegará a ser mayor de 9 hrs.. a la semana, el pago será al triple (ART.68 L.F.T.).

3.- VACACIONES

Es el disfrute de un descanso totalmente pagado por haber prestado un servicio personal subordinado durante un año por lo menos . Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables,

hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio, después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio (ART. 76 L.F.T.).

- 1 año de antigüedad 6 días.
- 2 años de antigüedad 8 días.
- 3 años de antigüedad 10 días.
- 4 años de antigüedad 12 días.
- de 5 a 9 años de antigüedad 14 días.
- de 10 a 14 años de antigüedad 16 días .
- de 15 a 19 años de antigüedad 18 días.
- de 20 a 24 años de antigüedad 20 días .
- de 25 a 29 años de antigüedad 22 días, etc.

4.- PRIMA VACACIONAL

Es el pago adicional que recibe un trabajador sobre los salarios que les corresponden durante su periodo vacacional, la cual no puede ser menor del 25% (ART.80 L.F.T.)

Ejemplo:

Fórmula

% de prima vacacional

$$= \frac{\text{Días de vacaciones por monto de prima vacacional}}{365 \text{ días}} \times 100$$

$$\text{Despeje de fórmula} = \frac{6 \times 25}{365} \times 100 = 0.41\%$$

Incremento diario al S.D.I. = $\$28.00 \times 0.41\% = \0.11

Sueldo base salario diario	100.00
(x) días de vacaciones	20
(=) Importe de vacaciones	<u>2000.00</u>
(x) porcentaje de prima	30
(=) Prima vacacional anual	<u>600.00</u>

5.- PRIMA DOMINICAL

Es aquella percepción adicional que reciben los trabajadores que prestan sus servicios en domingo, ya sea por necesidad o conveniencia de la empresa. En tal situación, los trabajadores tendrán derecho por lo menos a una prima adicional de un 25%, sobre el salario de los días ordinarios del trabajo. (ART. 71 L.F.T.)

Ejemplo:

Cuota diaria	26.45
(x) % de prima dominical	25
(=) Prima dominical	<u>6.61</u>

6.- COMPENSACIONES

Son aquellas cantidades que percibe el trabajador por un esfuerzo adicional en el desarrollo de sus actividades, o bien por cubrir puestos de un nivel jerárquico superior al que desempeñe y se dan como reconocimiento a sus labores.

Estos ingresos no se especifican dentro de la L.I.S.R, por lo tanto se considera gravado en un 100% el importe recibido.

7.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera por el sólo transcurso del tiempo.

Art. 162 L.F.T. requisitos para tener derecho a su pago son:

- ◆ Ser trabajador de planta.
- ◆ Que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicio por lo menos.
- ◆ Que se separen por causa justificada imputable a el patrón.
- ◆ Que se separen de su empleo por causa injustificada por el patrón

Esta prestación consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicio, el salario base para determinar el monto a pagar nunca deberá ser inferior al mínimo y como máximo será el doble del salario mínimo general (ART. 485 Y 486 L.F.T.).

Ejemplo:

Días de prima por año	12
(x) número de años	16.59
(=) Total de días	<hr/> 199.08
(x) sueldo base	52.90
(=) Importe prima de antigüedad	<hr/> \$ 10,531.33

8.- INDEMNIZACIONES

Es la cantidad de dinero que se entrega a alguien por haber causado un daño o perjuicio en su persona, en sus bienes o en ambos.

En este caso se puede definir como la cantidad de dinero que debe recibir un trabajador por el despido justificado o injustificado del patrón.

Se considera despido justificado sin responsabilidad para el patrón (ART.47 L.F.T.) en los siguientes casos:

- ◆ Cuando proporcione información y documentación falsa para su contratación.

- ◆ Comportamiento inadecuado dentro de la organización y agresión a sus superiores y demás miembros.
- ◆ Agresión y lesiones al patrón, familiares o superiores fuera del área de trabajo.
- ◆ Realizar actos en perjuicio de la organización maquinaria, producción, etc.
- ◆ Realizar actos de irresponsabilidad o espionaje.
- ◆ Incurrir en más de tres faltas en un período de 30 días sin causa justificada.
- ◆ Presentarse en estado de embriagues.
- ◆ Que haya sido sentenciado a prisión.
- ◆ Otras causas análogas a las mencionadas.

Despido justificado con responsabilidad para el patrón (ART. 51 L.F.T.).

- ◆ No cumplir con las condiciones de trabajo ofrecidas.
- ◆ Agredir o lesionar al trabajador, cónyuge e hijos por parte de sus superiores.
- ◆ Reducir el patrón el salario al trabajador.
- ◆ No entregar el salario en tiempo y lugar convenido.
- ◆ Dolo en el manejo de las herramientas de trabajo.
- ◆ Otras similares a las mencionadas.

Estas serán pagadas cuando el patrón decida dar por terminada la relación de trabajo, el pago será de la siguiente manera:

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menos de un año, se le pagará el importe correspondiente a la mitad del tiempo de servicios, más tres meses de salario, si excediera de un año, el importe de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios, más tres meses de salario.

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, se pagarán veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado, más tres meses de salario. (ART. 50 L.F.T.)

Además de las indemnizaciones señaladas anteriormente tendrá derecho al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se le paguen las indemnizaciones. (ART.48 L.F.T.)

La cantidad tomada como base para el pago de la indemnización no podrá ser menor al salario mínimo. (ART. 485 L.F.T.)

Si el salario que percibe el trabajador es superior a dos salarios mínimos del área geográfica de su trabajo, se considera dicha cantidad como salario máximo para determinar la indemnización correspondiente. (ART. 486 L. F. T.)

Ejemplo:

Tres meses

90 días

(+) 20 días por años trabajados

331.8 días

(=) Total días

421.8 días

(x) S.D.I.

\$ 109.81

(=) Total indemnización

\$ 46317.86

9.- COMPENSACIÓN DE RETIRO

Existen otros pagos que la L.F.T. no contempla en casos de separación voluntaria., pero en la práctica se otorgan por los patrones. Por ejemplo el pago de alguna gratificación, otorgada por el buen rendimiento que el empleado o trabajador mostró durante el tiempo que prestó sus servicios.

10.- JUBILACIONES, PENSIONES Y SEGURO DE RETIRO.

Son cantidades que percibe el trabajador al dejar de prestar sus servicios en una organización, por haber alcanzado cierta edad y desea retirarse de la actividad laboral. Cabe hacer notar que estas serán otorgadas siempre y cuando exista una cláusula relativa a este concepto en el contrato colectivo de trabajo, en la L.S.S. y del I.S.S.S.T.E., cuando el trabajador cumpla con los requisitos establecidos en las mismas. (ARTS. 66, 71, 137,183 L.S.S.)

Retiro. Son las cantidades que recibe el trabajador, cuando por voluntad propia da por terminada la relación laboral, estas se encuentran integradas por las partes proporcionales del sueldo nominal, prima vacacional, gratificaciones de fin de año y todas aquellas prestaciones a que tengan derecho si por alguna causa el trabajador recibe una cantidad adicional como gratificación, a ésta se le dará el mismo tratamiento que a las indemnizaciones para efectos del cálculo del impuesto.

Se considera ingreso gravado para la L.I.S.R. el ingreso excedente diario a nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. (ART. 77 Frac. III L.I.S.R.)

11.-AGUINALDO

Es una gratificación extraordinaria bajo un límite temporal en su otorgamiento, aún cuando surgió inicialmente como una prestación de previsión social, específicamente para cubrir las necesidades de los trabajadores durante la época decembrina, por una adición al ART. 87 de la L.F.T. el 30 de diciembre de 1975, se modifica su naturaleza con el ánimo de reconocer el derecho parcial a la prestación en el momento que se retire de la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha de liquidación de el aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado cualquiera que fuera este. (ART. 87 L.F.T.)

Estas gratificaciones gravan por el excedente a 30 días de S.M.G. (ART. 77 Frac. XI L.I.S.R.). En caso de que la gratificación sea inferior a 30 días de S.M.G., esta estará exenta hasta por el monto de la gratificación otorgada, aunque sea calculada sobre un salario superior al mínimo. (ART. 76 R.I.S.R.)

Debe ser otorgado a todos los trabajadores de la empresa, tengan éstos el carácter de planta o eventuales. Esta prestación no se genera por las características de la contratación, siendo el único requisito el que se haya prestado servicios a la empresa durante el año.

12.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.

La P.T.U., se define como, la cantidad que se otorga a los trabajadores por los rendimientos de la organización de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la P.T.U., que para el año de 1992 y subsecuentes fue de un 10%.

Este porcentaje constituye la participación que corresponde a los trabajadores en las utilidades de la empresa., entendiéndose por utilidad, la renta gravable determinada como lo establece el ART. 14 de L.I.S.R y el ART. 120 de L.F.T.

Está gratificación grava por el excedente a 15 días de S.M.G. de la zona geográfica correspondiente.

Se toma en consideración para el reparto de utilidades únicamente las cantidades que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. (ART. 124 L.F.T.)

2.3 INGRESOS EXENTOS.

CONCEPTO	IMPORTE	REQUISITOS
1. Tiempo extraordinario.	100%	Que no exceda de los límites establecidos sobre S.M.G. en la Ley Federal del Trabajo (ART.66,67 y 68 (1))
2.-Tiempo extraordinario sobre salario diferente al S.M.G.	50% o 5 días de S.M.G. por semana el menor (1)	Igual que el anterior
3.-Indemnizaciones por riesgos o enfermedades con las leyes o contratos.	100 %	Que se conceda de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.
4.- Jubilaciones, pensiones, haberes y retiro del S.A.R. (1).	9 veces el S.M.G. por día.	Que se concedan de manera general.
5. Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.	100%	Que se concedan demandas de manera general de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
6. Prestaciones de seguridad social préstamos libres de impuesto	100%	Que las otorguen las instituciones públicas (I.M.S.S., ISSSTE).

CONCEPTO	IMPORTE	REQUISITOS
7. Previsión social (subsidio, actividades culturales, deportivas y otras de naturaleza análoga).	1. S.M.G. elevado al año o a la cantidad que sumada a los salarios sumen siete S.M.G. elevados al año, el mayor (1).	Que se concedan de manera general de acuerdo con las leyes de trabajo.
8. Entrega de los depósitos constituidos en el INFONAVIT y demás institutos de seguridad social, casa habitación proporcionada a los trabajadores.	100%	Tratándose de casas que proporcionen los patones que reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o en su caso el Título IV. L.I.S.R.
9. Los provenientes de cajas y fondos de ahorro.	100%	Reunir los requisitos de deducibilidad del Título II o en su caso del Título IV.(1)
Intereses sobre préstamos concedidos al patrón.	100%	Que se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados.
10. Cuotas patronales de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones.	100%	Que exista obligación de pagarlas en términos legales.
11. Primas de antigüedad, retiro, indemnizaciones y cargos a la subcuenta del S.A.R.	90 veces el S.M.G. por cada año de servicio. (1)	Que provengan de la separación de una relación laboral o de la cuenta S.A.R.

CONCEPTO	IMPORTE	REQUISITOS
12. Gratificaciones.	30 días el S.M.G. (1)	Que se otorguen de manera general.
Prima vacacional.	15 días de S.M.G.	Que se otorguen de manera general
Participación de las utilidades (P.T.U).	15 días de S.M.G. (1)	Que el reparto se haga de conformidad con el ART. 127-131 L.F.T.
Prima dominical.	1 S.M.G. por cada domingo trabajado (1)	Que se determine de conformidad con la L.F.T. (ART. 71).
13. Remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros.	100%	Que los perciban: a) Los agentes diplomáticos b) Los agentes consulares en el ejercicio de sus funciones c) Los empleados de embajadas, -- legaciones y consulados extranjeros que sean nacionales de los países representados. d) Miembros de delegaciones ofi-- ciales que representen países extranjeros e) Miembros de delegaciones científicas y humanitarias. f) Los representantes funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.

CONCEPTO	IMPORTE	REQUISITOS
14. Gastos de representación y viáticos.	100%	<p>Los técnicos extranjeros contratados por el gobierno federal, cuando así se prevea en los acuerdos entre México y el país de que dependan.</p> <p>Que sean efectivamente erogados en servicio del patrón, se compruebe -- esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.</p>

(1) por el excedente se paga el impuesto.

2.4. REMUNERACIÓN POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Dentro de los ingresos que perciben las personas físicas derivadas de una relación laboral, es importante establecer los ingresos que están exentos del pago del impuesto sobre la renta, en el artículo 77 de la L.I.S.R ; dentro del título IV, sólo se considerará aquellas fracciones de este artículo en donde se perciben ingresos, prestaciones derivadas de una relación laboral donde nos indican los ingresos exentos del impuesto que obtienen las personas físicas y en general, señalan los ingresos que se benefician de ellos cuando los obtienen personas que trabajan subordinadamente.

En la fracción I del artículo 77 de la ley del impuesto sobre la renta, no se pagará el impuesto sobre las obtenciones siguientes:

- ◆ Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores, de salario mínimo general para una o varias zonas económicas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral.

Si analizamos esta fracción, tendríamos en primer lugar que considerar las prestaciones distintas del salario y son aquellas que señala la L.F.T. siendo estas: prima vacacional, aguinaldo, tiempo extraordinario, indemnizaciones, etc.

- ◆ La participación en las utilidades, no es una prestación dado que para el patrón representa una obligación únicamente en el caso de que haya utilidades, en cambio las demás no están sujetas a ningún hecho aleatorio, pues se generan por el sólo hecho de que exista la relación de trabajo.

Por otra lado esta excepción, indica que están libre de impuesto las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo general para una o varias zonas económicas, calculadas sobre la base de dichos salarios, siempre y cuando:

- ◆ No exceda el límite que indica la legislación laboral, en sus artículos:

ART. 66 de la L.F.T. menciona que la jornada de trabajo extraordinaria no puede prolongarse por más de tres horas diarias , ni más de tres veces por semana.

Art. 67 L.F.T. las horas extras se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a la jornada de trabajo aunque en el art. 65 de dicha ley se mencionan casos extraordinarios en los cuales se puedan aumentar o rebasar el número de horas extras anteriormente mencionadas.

Art. 68 L.F.T. en el caso de que se prolongue el tiempo extra por más de 9 horas a la semana, estas se pagarán 200% más del salario de la jornada de trabajo.

ART. 71 L.F.T. si un trabajador labora el día de descanso siendo este domingo, se le dará una prima del 25% de un salario diario.

ART. 73 L.F.T. si el trabajador labora un día de descanso este se le pagará doble por el servicio .

En el caso de los trabajadores que ganan más del salario mínimo tendrán derecho a la exención.

- * 50% de las remuneraciones por tiempo extra.
- * Prestación de servicio que se realice en día de descanso sin disfrutar de otro.
- * Todo lo anterior sin que exceda del :

- * límite previsto en la legislación laboral.
- * Cinco veces el salario mínimo general del área geográfica por semana de servicio.

Esto significa que todas las cantidades extras que se paguen a las personas que devenguen como salario base, el salario mínimo general de la zona económica donde se realice el hecho, estas estarán exentas del impuesto siempre y cuando se calculen sobre dicho salario y además no excedan de los mínimos legales.

2.4.1. INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO O ENFERMEDAD QUE SE CONCEDAN DE ACUERDO CON LAS LEYES O CONTRATOS DE TRABAJO

Toda indemnización, enfermedad o accidente de trabajo que se conceda de acuerdo a la L.F.T., establecido en el artículo 486 de la legislación laboral señala, el monto máximo para determinar la indemnización.

Si el salario que percibe el trabajador excede el doble del salario mínimo de la zona económica a la que le corresponda al lugar de la prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como máximo.

Si el trabajador se presta en lugares diferentes de zonas económicas, el salario máximo será el doble de el promedio de los salarios respectivos, el artículo 485 de la L.F.T., nos menciona la cantidad que se toma como base para el pago de las indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo.

Como puede entenderse, si los trabajadores no tienen contrato que regule esta medida, es importante señalar que se limita a lo establecido por la L.F.T.; ahora bien si tiene contrato colectivo de trabajo en un caso específico de indemnización, enfermedad o accidente de trabajo, será totalmente deducible la cantidad que perciba el trabajador sin importar el monto esto quiere decir que si existe un contrato de trabajo y dentro de el se marcan los riesgos de trabajo, el monto de las percepciones de el trabajador estará exento del impuesto en el caso de que no exista el contrato o no se establezca le será gravable para el impuesto.

2.4.2 JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO

En el caso de invalidez ,vejez, cesantía y muerte cuyo monto diario no exceda de nueve veces el S.M.G. de la zona económica, del contribuyente, por el excedente se pagará .

2.4.3. REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL, QUE CONCEDAN DE ACUERDO CON LAS LEYES DE TRABAJO O CONTRATO

Representan un beneficio económico para el trabajador, ya que la empresa absorbe un gasto de este tipo, estos gastos no sólo benefician a el trabajador desde el punto de vista económico, sino también en el aspecto físico-mental para su salud y la de su familia este tipo de gastos se encuentran exentos por tratarse de previsión social siempre y cuando se cumpla con los requisitos, el monto exento es variable ya que está en función del plan establecido, de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa, puede ser un porcentaje a cierta cantidad fija mensual.

2.4.4. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Esta prestación otorgada a los trabajadores por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social o también del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado.

2.4.5. LOS PROVENIENTES DE CAJA DE AHORRO Y FONDOS DE AHORRO

Los establecidos por la empresa cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II así como los préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados de acuerdo al artículo 78 -A L.I.S.R.

El artículo 22 del R.L.I.S.R.; nos indica que las aportaciones para los fondos de ahorro sólo son deducibles para la empresa cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- a) El monto de las aportaciones no debe de exceder del 13% de los salarios de cada trabajador, los empleados de confianza exclusivamente en la parte que no exceda de 10 S.M.G. de la zona económica en donde se encuentra el establecimiento, donde el trabajador presta sus servicios y en el caso de establecimientos en el extranjero el S.M.G. del D.F.
- b) El plan debe establecer que el trabajador puede retirar sus aportaciones al término de la relación laboral una vez al año.
- c) El fondo creado para otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en títulos valor, que la S.H.C.P. autorice.

Es importante que este plan se establezca por escrito según acuerdo entre los trabajadores y el patrón para que quede debidamente regulado y sea deducible para ambas partes, el ingreso para el trabajador y el gasto para la empresa.

2.4.6. GRATIFICACIONES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante el año de calendario, hasta un equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, así como las primas vacacionales, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma global a sus asalariados, la P.T.U. en las empresas hasta por un equivalente a 15 días de S.M.G. del área geográfica del trabajador. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente a un S.M.G. del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

Es común que el aguinaldo que se paga en diciembre sea considerado como una gratificación, pero hay otro tipo de remuneraciones que puede obtener el trabajador, como son premios de puntualidad, producción, etc.; es importante conocer que tipo de gratificaciones paga la empresa a el trabajador, para determinar si es exenta para el pago de I.S.R. La Ley señala que la parte libre de el impuesto es el equivalente a 30 días de S.M.G. del área geográfica.

La L.F.T. en el ART. 87 señala que los trabajadores tienen derecho a 15 días de salario por lo menos de aguinaldo anual, el trabajador de salario mínimo general tiene ya de antemano establecido por la L.F.T. una gratificación exenta, en este mismo artículo contemplan que se pagarán a los trabajadores aunque no cumplan todo el año donde se le dará la parte proporcional por el tiempo que presto sus servicios.

La prima vacacional esta exenta hasta 15 veces el S.M.G. , en este caso hay que considerar que el pago de las vacaciones se suma a los ingresos del mes, (gravara impuestos en caso de que se cobrarán pero, no se tomarán estas vacaciones) el importe de la prima vacacional que puede ser del 25% por lo menos según la L.F.T. ART. 80 o según contrato colectivo, hay que establecer primero el importe ha percibir por vacaciones y determinar la cantidad a recibir de la prima vacacional para considerar que parte es exenta y que parte es gravable.

2.4.6. LOS PERCIBIDOS POR GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y VIÁTICOS

Cuando estos gastos sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se comprueben estas circunstancias con documentación de terceros que reúnan los requisitos fiscales.

En ocasiones las empresas realizan erogaciones a sus empleados para que estos los representen, los gastos deben estar debidamente amparados con comprobantes que reúnan los requisitos fiscales para que sean deducibles para la empresa, y que no se considere como un ingreso

gravable a el trabajador, la no presentación de los comprobantes presupone un sobresueldo, con lo que las autoridades fiscales se protegen de una disminución de I.S.R. y otras obligaciones fiscales por parte de la empresa y el trabajador.

2.5 REMUNERACIONES POR LA TERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL

En el artículo 77 fracción X de la L.I.S.R. nos menciona que los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargos a las subcuentas de seguro de retiro abiertas en los términos de la ley del seguro social y los que obtengan los trabajadores al servicio del estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado hasta por un equivalente a 90 veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubieren considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considera por un año completo por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título.

La L.F.T., en el artículo 50 nos indica las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de la terminación de una relación laboral con causa para el patrón.

1. En el caso de que el trabajo fuese por tiempo determinado menor a un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados si excediera en un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios.
2. Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada año de servicio prestado.
3. El importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

De lo anterior se desprenden los siguientes puntos :

- a) La exención habla de un ingreso proveniente por la separación o terminación de una relación laboral tales como indemnización, primas de antigüedad, establecidos como derechos mínimos laborables y otros pagos de la misma naturaleza considerados en los contratos de trabajo.

- b) Monto de 90 veces el S.M.G. de la zona económica del contribuyente, por cada año de servicio transcurrido bajo la relación laboral, los años sirven de base para el cálculo de los pagos, estos pagos deben hacerse sobre base legal, reglamentada contractual individual, colectiva específicamente consignados.

El artículo 162 de la L.F.T., señala que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicio.
2. Para determinar el monto de los salarios mínimos, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de la L.F.T.
3. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.
4. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

- a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% de los trabajadores 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 del 10%, se pagará a los que se retiren primero y podrá diferir al año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

5. En el caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de L.F.T.

6. La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Es muy común que en la vida práctica al no precisar los pagos que se hacen por la separación, sólo se establecerá una cifra global producto de un acuerdo entre el trabajador y el patrón al no existir las características para determinar el ingreso exento es imposible considerarlo dentro de estos, por lo tanto es sujeto a impuesto.

2.5.1. DEDUCIBILIDAD POR SER UN PAGO EstrictAMENTE INDISPENSABLE PARA EL PATRÓN

Los pagos por concepto de la terminación de relación laboral se constituyen en un gasto indispensable cuando cumplan con los requisitos siguientes:

1. Al trabajador que se le hace el pago ésta sujeto a una relación laboral mediante contrato individual o colectivo de trabajo.
2. Que el pago que se realice como consecuencia de la terminación de la relación laboral, por alguna causa precisada en la L.F.T. y/o en el contrato colectivo de trabajo.
3. Los montos pagados sean en base a lo establecido.

Estos pagos deben quedar en un documento formal, por escrito en donde queden consignadas las causas, bases y los diferentes tipos de pago en que se realiza para la liquidación, este escrito debe estar firmado por el trabajador y el patrón o su representante legal.

Es importante señalar que estos pagos deben registrarse en la contabilidad de la empresa este registro se hace de acuerdo a los sistemas

y procedimientos que para el efecto tenga el patrón dentro de la organización.

El patrón al hacer este tipo de pagos está obligado a retener y enterar por cuenta del trabajador el I.S.R. a que se hace acreedor esta retención y entero se hace del propio pago del trabajador.

En las liquidaciones por terminación de la relación laboral los trabajadores reciben pagos por conceptos o derechos que tienen a su favor y con motivo de la separación deberán pagarse al trabajador estos conceptos son: salarios no cubiertos, pago de vacaciones por parte proporcional, prima de vacaciones, aguinaldo, etc. Estos ingresos también están sujetos al pago del I.S.R. con bases diferentes en las liquidaciones, el patrón tiene la obligación de retener y enterar el importe que cause conforme al artículo 80 de la L.I.S.R.

2.6 PRESTACIONES POR PREVISIÓN SOCIAL

Previsión social.-El ART. 123 de la CPEUM únicamente señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

Analizando varias definiciones consideramos que es la política social que propone contribuir a la preparación del trabajador para asegurarle una vida cómoda y asegurarle contra las consecuencias de los riesgos

naturales y sociales capaces de disminuir su rendimiento del trabajo de remuneración.

La previsión social, posee una amplia gama de posibilidades en beneficio del trabajador y de la empresa, su reglamentación dentro de la empresa debe ser estudiada cuidadosamente para aprovechar sus beneficios, una empresa al otorgar una prestación de este tipo, busca y desea que beneficie al trabajador en sus diferentes aspectos económicos, sociales, culturales, etc. De tal forma que la prestación sea considerada bajo las reglas de la L.I.S.R.; como un ingreso no acumulable para el trabajador y un gasto deducible para el patrón

2.6.1 REQUISITOS QUE SE DEBERAN CUMPLIR POR LOS GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL

El ART. 24 fracción XII L.I.S.R. señala los requisitos a cumplir, cuando se trate de gastos de previsión social, siempre que las prestaciones correspondientes se destinen a :

Jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos, hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, y actividades culturales y/o deportivas u otros de naturaleza análoga.

Estas prestaciones deben otorgárseles en forma general en beneficio de los trabajadores de la empresa, siempre y cuando se rija por los siguientes aspectos:

ART. 19, del R.L.I.S.R., nos dice que los gastos de previsión social, satisfacerán los siguientes requisitos:

1. Que se otorgue en forma general.
2. Que se otorgue a todos los trabajadores sobre las mismas bases a menos de que se trate de:
 - ◆ Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores los cuales pueden contener beneficios diferentes entre unos y otros.
 - ◆ Planes para los trabajadores para una empresa en la que existan varios sindicatos, los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.
 - ◆ Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que los demás trabajadores en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con el beneficio y este ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
 - ◆ Personal que labora en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.
 - ◆ Que tratándose de seguro de vida solo se asegure a los trabajadores.

El ART. 20 del R.L.I.S.R. señala los aspectos a considerar para que los gastos de previsión social sean deducibles, previstos en el ART. 19.

- ◆ Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que corresponda a los empleados de confianza considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social y estos son proporcionalmente mayores para salarios superiores, del gasto total incurrido el que corresponda si se hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores la diferencia no será deducible, la limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente de los casos del artículo 19 fracción II inciso c y d, no se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean mayores proporcionalmente para salarios menores.
- ◆ En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorga a los demás trabajadores considerando con los que proporciona las instituciones de seguridad social para determinar en su caso los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo, entre su sueldo en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los

empleados de confianza, los sueldos a que se refiere está fracción serán calculados a base del salario de cuota diaria.

- ◆ Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores de confianza deberá participar el 75% de los elegibles.
- ◆ Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando las fechas a partir de la cual se inicia con el plan y se comunique al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

ART.23 Los gastos que se hagan por concepto de previsión social de acuerdo con el artículo 24 fracción XII de la ley debe cumplir los requisitos siguientes:

- ◆ Que 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, con los ascendientes y, 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 fallecimiento no será necesario la dependencia económica.

Esta reglamentación señala los requisitos que deben cumplir los planes de previsión social, que establecen las empresas en beneficio de sus trabajadores y/o empleados de confianza, para que dichos gastos sean deducibles para la empresa.

2.6.2 PRESTACIONES POR PREVISIÓN SOCIAL

- ◆ Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales, para los trabajadores, sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social análogas, que conceda de manera general de acuerdo con las leyes de trabajo o por contrato de trabajo.
- ◆ Cuando los ingresos por las prestaciones de servicios personal subordinado exceda de 7 veces el S.M.G. de la zona económica del contribuyente, elevado al año y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la ley se considerará ingreso de previsión social no sujeto al pago del impuesto hasta 1 S.M.G. de la zona económica del contribuyente elevado al año.

El artículo 81 del R.L.I.S.R., señala que los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la ley, el importe de la beca otorgada a personas que hubiesen asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca así como la ayuda

o compensación para renta de casa, transporte, o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes sin importar el nombre con el cual se le designe.

Como se podrá observar, es importante conocer los límites que establece la L.I.S.R.; y las horas extras en base a la L.F.T., para poder establecer adecuadamente el importe exento al que tiene derecho el trabajador que gana más del S.M.G., no tan sólo es conocer el 50% o 5 veces el S.M.G. hay que considerar las horas extras establecidas como límite, considerando el importe de como deban pagarse para un cálculo correcto tanto de su remuneración como de sus impuestos a retener.

En el mismo artículo 77, en su último párrafo establece los siguientes aspectos.

"La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará a la suma de los ingresos por prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a 7 veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto equivalente a 1 S.M.G., de el área geográfica del contribuyente elevada al año, está limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y el importe de la

exención sea inferior a 7 veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente al año".

El artículo 80 del R.I.S.R., señala que para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la ley se estará a lo siguiente:

- ◆ Cuando los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, sea inferior a 7 veces el S.M.G.; de la zona económica del contribuyente elevado al año y sumados a los que obtenga por los conceptos de la fracción I del artículo 77 de referencia del mismo período, exceda del monto de los 7 salarios mínimos mencionados se considerarán ingresos de previsión social sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:
 - a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado de como resultado el importe de 7 veces el S.M.G. de la zona económica del contribuyente elevada al año.
 - b) Salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevada al año.

**LIMITACIÓN ANUAL A LA EXENCIÓN DE
PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

(ART. 77, último párrafo L.I.S.R. y 80 R.I.S.R.)

26.45 X 365 X 7 = 67,579.75 (7 S.M.G. anuales)

26.45 X 365 = 9,654.25 (1 S.M.G. anual)

SALARIOS	PREVISIÓN SOCIAL PAGADA	SUMA SALARIOS MAS PREVI. SOC.
45,000	10,000	55,000
42,000	13,000	55,000
30,000	3,000	33,000
28,000	8,200	36,200
52,000	8,000	60,500
53,500	5,000	58,500

2.7 OBLIGACIONES DE LOS RETENEDORES O PATRONES

DE ACUERDO LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

1. Efectuar las retenciones señaladas en el ART. 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los ARTS. 80-B y 81 de esta ley.
2. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieran prestado servicios subordinados, en los términos del ART. 81.
3. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate, y expedir constancias las que deberán proporcionarse en el formulario 37.

Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

4. Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere el párrafo anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el R.F.C.
5. Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la

prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento a que se refiere el ART.- 80 u 80-B de la L.I.S.R., a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

6. Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida la S.H.C.P., utilizar formulario 26.

Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios deberán presentar en el mes de febrero de cada año, información sobre el nombre, clave del R.F.C., remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual correspondientes a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias que reciban de conformidad con el punto 4 anteriormente mencionado, se incorporará en la misma declaración. No estarán obligados a presentar la información de este párrafo, quienes proporcionen a las instituciones de crédito del país la información necesaria para realizar los abonos a las cuentas individuales del S.A.R. o a las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.

7. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados les proporcionen los datos necesarios a fin de

inscribirlas en el R.F.C., o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, la declaración anual del crédito al salario se efectuará dentro del mes siguiente a aquél en que se termine anticipadamente el ejercicio.

Quedan exceptuadas de las obligaciones señaladas anteriormente los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los estados extranjeros. (ART. 83 de dicha ley)

DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ART. 132 FRACC. II, VII, XXIII, XXVI Y XXVII

1. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.
2. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.
3. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se comprueben que son las previstas en el ART. 110, fracción VI.
4. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el ART. 110 fracción IV.

5. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del ART. 79 y VII del ART. 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
6. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

2.8. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

DE ACUERDO A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ART. 82.

1. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos por la prestación de un servicio personal subordinado, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el R.F.C. o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
2. Solicitar las constancias de salarios, retenciones y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarla a su declaración anual. No se

solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

3. Presentar declaración anual en los siguientes casos :

- a) Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de los servicios subordinados.
- b) Cuando se hubiere comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
- c) Cuando dejen de prestar sus servicios a más tardar el 31 de diciembre.
- d) Cuando se presten servicios subordinados a más de un patrón.
- e) Cuando obtengan ingresos por servicios subordinados del extranjero o provenientes de patrones que no estén obligados según la L.I.S.R. a efectuar retenciones.

4. Comunicar a él patrón si prestan servicios a otro empleador y si éste les efectúa el acreditamiento a que se refiere el ART. 80-B, para que no se duplique dicho acreditamiento. (ART. 82 de dicha Ley)

DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.
- 2. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante , a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo.

3. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.
4. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
5. Observar buenas costumbres durante el servicio.
6. Poner en conocimiento de el patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto tengan conocimiento de las mismas.
7. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación, puede causar perjuicios a la empresa (ART. 135 fracciones I, III, IV, V, VII, IX y XIII de dicha Ley).

CAPÍTULO 3

3.1. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE EL I.S.R. SEGÚN EL PERÍODO DE PAGO

El I.S.R. lo deberán de enterar tanto las personas físicas como las morales que efectúen pagos por sueldos y salarios, y demás conceptos relacionados con la subordinación a más tardar el día 17 de cada mes en las instituciones de crédito autorizadas por la S.H.C.P.

El ART. 80 señala que la obligación de el patrón a retener el impuesto a cada uno de sus trabajadores, por los ingresos que estos obtengan, dicho impuesto dependiendo del caso podrá tener el carácter de impuesto definitivo a cuenta de el impuesto anual.

Para la determinación de I.S.R. se seguirá el siguiente procedimiento:

- ◆ Obtención del total de ingresos percibidos durante el mes, por la prestación de servicios que dependan de un patrón.
- ◆ Menos los conceptos por los que no se esta obligado a pagar impuesto.
- ◆ Resultando la base gravable de el impuesto.
- ◆ A esta base gravable se le aplican las tarifas del ART. 80, 80-A y 80-B, verificando entre que rango se encuentran los ingresos.

Ejemplo.

Base gravable (sueldo gravado)

Menos

limite inferior (tabla ART. 80)

Igual

Ingreso excedente sobre limite inferior

Por

% sobre excedente de limite inferior

Igual

Impuesto marginal

Más

Cuota fija

Igual

Impuesto antes de subsidio

Entendiéndose como límite inferior y superior.- los parámetros entre los que se encuentra el salario de un trabajador y que delimita su participación a un impuesto gravable.

Cuota fija.- es el importe delimitado que se le retiene al trabajador, dependiendo del grupo gravable en el que se encuentre.

Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior.- es el porcentaje que se encuentra en cada parámetro dentro de la tabla del ART. 80 el cuál se va aplicar dependiendo del grupo gravable al que pertenezca.

3.2. TARIFA ART. 80 L.I.S.R.

Quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de esta ley efectuarán la retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

CÁLCULO DE LA RETENCIÓN

La retención se calculará aplicando a la totalidad de ingresos obtenidos en el mes de calendario, la siguiente tarifa:

LIMITE INF.	LIMITE SUP.	CUOTA FIJA	% S/EXC. LIM. INF.
0.01	274.52	0.00	3
274.53	2329.97	8.24	10
2329.98	4094.71	213.77	17
4094.72	4759.94	513.79	25
4759.95	5698.93	680.08	32
5698.94	11493.94	980.57	33
11493.95	18116.04	2892.91	34
18116.05	EN ADELANTE	5144.41	35

3.2.1 EL SUBSIDIO FISCAL ART. 80-A

SUBSIDIO FISCAL

Subsidio: Es el apoyo o ayuda económica que es otorgada generalmente por los organismos oficiales para subvenir necesidades de la población.

Fiscalmente la palabra subsidio, equivale a una disminución del impuesto a pagar.

CARACTERÍSTICAS DEL SUBSIDIO

1. Mensualmente, se establece una cuota de subsidio sobre la cuota fija, la cuál se encuentra expresada en importe.
2. Contiene diez renglones.
3. Actualización trimestral.
4. Cuando la proporción determinada (factor empresa) sea inferior al 50% no se tiene derecho al subsidio.

Los contribuyentes de sueldos y salarios gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en términos del artículo 80.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa del artículo 80 de la L.I.S.R. a los que se les aplicará la siguiente tabla:

LIMITE INF.	LIMITE SUP.	CUOTA FIJA	PORCENTAJE SOBRE
\$	\$	\$	EXC. DE LIM. INF.
0.01	274.52	0.00	50
274.53	2329.97	4.11	50
2329.98	4094.71	106.89	50
4094.72	4759.94	256.88	50
4759.95	5698.93	340.06	50
5698.94	11493.94	490.27	40
11493.95	18116.04	1255.21	30
18116.05	22987.87	1930.66	20
22987.88	27585.41	2771.71	10
27585.42	EN ADELANTE	2432.61	0

El subsidio se calculará considerando el ingreso gravado y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el ART. 80, aplicando la tabla de subsidio fiscal. Dicho subsidio se compone de una cuota fija y del importe que resulta de multiplicar el impuesto marginal por el porcentaje que le corresponda; el impuesto marginal mencionado es el que resulta de aplicar el porcentaje que le corresponde en la tarifa del ART. 80, al ingreso excedente del límite inferior.

En el caso de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado el subsidio fiscal que se determine no será acreditable al 100%, el monto de subsidio acreditable contra el impuesto de dichos impuestos, será el que resulte de disminuir al subsidio que resulte conforme a la tabla, el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción.

La proporción se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior por concepto de sueldos y salarios que fueron ingresos gravados para los trabajadores, entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de un servicio personal subordinado incluyendo, entre otras, las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, la determinación del subsidio acreditable, es en función de los ingresos gravados y exentos para el trabajador. Para determinar la proporción se considerará el salario mínimo, ya que técnicamente es un ingreso gravado, aunque por el mismo no se llegue a pagar el I.S.R.

Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito del salario mensual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable, ni como dividendo ni como divisor.

Por lo que las únicas erogaciones que no se tomarán en cuenta son las derivadas de útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la L.F.T., las cuotas del I.M.S.S., las del S.A.R. y del INFONAVIT, sí se considerarán erogaciones para efectos de determinar la proporción del subsidio acreditable.

La proporción será una sola para todos los trabajadores; desde luego, que en muchos casos, no todos los trabajadores realmente tienen proporciones iguales; sin embargo, resultaría muy difícil conocer la proporción por cada uno de ellos; bajo esta mecánica algunos trabajadores se beneficiarán y consecuentemente otros se verán perjudicados; a pesar de que el empleador pudiera determinar la proporción por cada trabajador, la que se utilizará será la determinada en forma global ya que no es opcional. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Tratándose de pagos por sueldos y salarios en forma semanal, decenal y quincenal o en función de trabajo realizado, también se podrá acreditar el subsidio aplicando la tabla del artículo 80-A calculada en días, semanas, decenas o quincenas, según corresponda. Estas tablas y las tarifas del artículo 80 de la ley son publicadas por la S.H.C.P. y se calculan dividiendo entre 30.4

, las cantidades en pesos de la tabla y multiplicando el cociente por 1,7,10 y 15 respectivamente.

Podemos deducir que al aplicar la tarifa y tabla de los artículos 80 y 80-A resulta que, entre más base gravable exista, mayor es el impuesto y menor es el subsidio.

DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE

Los patrones para la aplicación del subsidio acreditable, deben determinar la proporción aplicable a la totalidad de sus trabajadores, esta proporción se obtiene conforme a la fórmula que se muestra a continuación:

Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto

Proporción =

El total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados.

Respecto de la fórmula anterior se realizan las siguientes aclaraciones:

1. Este porcentaje es calculado por el patrón, considerando para los rubros del numerador y el denominador el total de sus trabajadores.
2. El período a que se refiere este cálculo, de acuerdo a lo dispuesto por el ART. 80-A, es el ejercicio inmediato anterior a aquél por el cuál se esta haciendo el cálculo del impuesto.
3. Los conceptos que se deben considerar para el cálculo de la proporción en cuanto al numerador, son todas las erogaciones que el patrón efectuó por el total de sus trabajadores, y que se consideraron para estos últimos como un ingreso gravable. En cuanto al denominador se deben de considerar todas las erogaciones relacionadas con sueldos y salarios realizadas por la totalidad de los trabajadores, incluyendo las prestaciones de previsión social.

Para efectos de mayor claridad en los conceptos que se deben de considerar para el cálculo de la proporción, a continuación se presenta un cuadro, en el cuál se analiza por cada concepto de erogación del patrón relacionado con sueldos y salarios (que integra el denominador del cálculo de la proporción de subsidio aplicable) cuales son gravables para los trabajadores y por lo tanto se incluirán en el numerador del mencionado cálculo, así como aquellas partidas que no deben de considerarse para obtener esta proporción.

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR
Salario cuota diaria	SI	SI
Aguinaldo	SI (1)	SI
Prima vacacional	SI (2)	SI
P.T.U.	SI (3)	SI
Tiempo extra	SI (4)	SI
Prima dominical	SI (5)	SI
Bono de puntualidad	SI	SI
Bono de asistencia	SI	SI
Bono de resultados	SI	SI
Otros bonos	SI	SI
Prima de antigüedad	SI (6)	SI
Retiro	SI (6)	SI
Indemnizaciones	SI (6)	SI
Indemnización por riesgo y enfermedad	NO (7)	SI
Pensiones y jubilaciones	SI (8)	SI
Reembolso de gastos médicos	NO (9)	SI
Reembolso gastos de funeral	NO (10)	SI
Casa habitación	NO (11)	SI
Fondo de ahorro	NO (12)	SI
Cuota obrera I.M.S.S. pagada por el patrón	NO (13)	SI

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR
Subsidio por incapacidad	NO (14)	SI
Becas educacionales	NO(14)	SI
Actividades culturales	NO(14)	SI
Actividades deportivas	NO (14)	SI
Ayuda para transporte	NO (14)	SI
Ayuda renta de casa	NO (14)	SI
Despensas	NO (14)	SI
Guarderías infantiles	NO (14)	SI
Ayuda por maternidad	NO (14)	SI
I.M.S.S. patronal	NO (15)	SI (16)
I.M.S.S. de trabajadores salario mínimo	NO (15)	SI (16)
Aportaciones al INFONAVIT	NO (15)	SI (16)
Aportaciones al SAR	NO (15)	SI (16)
1% sobre guarderías	NO (15)	SI (16)
Prima grado de riesgo	NO (15)	SI (16)
2% sobre nómina	NO	NO
I.S.R. de trabajadores pagado por el patrón	NO	SI
Aportaciones a sindicatos	NO	SI
Depreciación y gastos en equipo de transporte.	NO	SI

CONCEPTO	NUMERADOR	DENOMINADOR
Depreciación y gastos de comedor.	NO	SI
Vales de gasolina	NO	SI
Fiesta de fin de año	NO	SI

Notas al cuadro:

(1) Por el aguinaldo debe de considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 30 S.M.G.. en el denominador debe de considerarse la totalidad de aguinaldo.

(2) Por la prima vacacional debe de considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 S.M.G.. En el denominador debe de considerarse la totalidad de la misma.

(3) Por la P.T.U. debe de considerarse en el numerador sólo la parte que exceda de 15 S.M.G.. En el denominador debe de considerarse la totalidad del mismo.

(4) Por el tiempo extra, en el numerador debe de considerarse sólo el gravado.

(5) La prima dominical debe de considerarse en el numerador sólo en la parte que exceda del salario mínimo diario por cada domingo trabajado.

(6) Estos conceptos deben de considerarse en el numerador sólo en la parte que este gravada. Conforme al artículo 77 fracción X están exentos en 90 S.M.G por cada año de servicio.

(7) Este concepto esta exento de I.S.R.

(8) Las jubilaciones y pensiones deben de considerarse en el numerador sólo por la parte gravada.

(9), (10), (11) Estos conceptos están exentos de I.S.R.

(12) El fondo de ahorro no se debe de considerar, siempre que cumpla con los requisitos para ser deducibles para el patrón.

(13) Estos conceptos están exentos de I.S.R.

(14) Estas prestaciones no deben de incluir siempre que la suma de los conceptos de sueldos y estas prestaciones no excedan de 7 S.M.G. elevados al año. En caso contrario solo se incluirán en el numerador por la parte gravada.

(15) Estos no son conceptos gravados para el trabajador debido a que son gastos que debe de efectuar el patrón que no se percibe en forma directa por los trabajadores, sino a través de las Instituciones Públicas de Seguridad Social.

Del cuadro anterior, podemos concluir que el efecto del subsidio fiscal será aplicable en un monto menor para aquellos trabajadores de patrones que proporcionen más ingresos exentos a sus trabajadores, que para los trabajadores de patrones que no proporcionen ingresos exentos a sus trabajadores.

Esta situación afecta directamente a los trabajadores de patrones que proporcionen prestaciones de previsión social ya que el porcentaje del subsidio que podrá aplicar contra su impuesto sobre la renta será menor que el de un trabajador el cuál el patrón no proporcione estas prestaciones.

No obstante considerando que el monto del subsidio es aplicable contra el impuesto que resulte de los ingresos gravados, es preferible otorgar a los trabajadores ingresos que estén exentos del I.S.R., ya que éstos disminuyen la base de el impuesto y por lo tanto también disminuyen el impuesto, aún cuando éste se viera perjudicado por la aplicación de un subsidio proporcionalmente menor.

Se considera como erogaciones efectuadas relacionados con la prestación de un servicio personal subordinado, entre otros, a los siguientes conceptos:

- * Sueldos y salarios.
- * Rayas y jornales.
- * Gratificaciones y aguinaldo.
- * Indemnizaciones.
- * Prima de vacaciones.
- * Prima de antigüedad.
- * Premios por puntualidad o asistencia.
- * Participación de los trabajadores en las utilidades.
- * Seguro de vida.
- * Medicinas y honorarios médicos.
- * Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
- * Gastos de comedor.
- * Previsión social.
- * Seguro de gastos médicos y mayores.

- * Fondo de ahorro.
- * Vales de despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
- * Programas de salud ocupacional.
- * Depreciación del equipo de comedor.
- * Depreciación de equipo de transporte para el personal.
- * Depreciación de instalaciones deportivas.
- * Gastos de transporte de personal.
- * Cuotas sindicales por el patrón.
- * Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
- * Prima de antigüedad (aportaciones).
- * Gastos por fiestas de fin de año y otros.
- * Subsidios por incapacidad.
- * Becas para trabajadores.
- * Depreciación y gastos de guarderías infantiles.
- * Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
- * Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
- * Intereses subsidiados en créditos al personal.
- * Horas extras.
- * Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

3.3 CRÉDITO AL SALARIO

Las disposiciones relativas al crédito al salario mensual aplicables a los pagos provisionales, se establecen en el artículo 80-B.

El crédito al salario mensual solamente será aplicable a los contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refieren el primer párrafo y la fracción I del artículo 78 de la L.I.S.R.

Conforme con el segundo párrafo del artículo 80-B, los empleadores que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de dichos contribuyentes en los términos del artículo 80 disminuido con el monto de subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del referido artículo 80-B.

Tabla del crédito al salario mensual

PARA INGRESOS DE \$	HASTA INGRESOS DE \$	CREDITO AL SALARIO MENSUAL \$
.01	978.64	225.18
978.65	1440.98	225.08
1440.99	1467.94	225.08
1467.95	1921.29	224.95
1921.30	1957.26	217.28
1957.26	2094.27	211.59
2094.28	2459.75	211.59
2459.76	2609.68	195.99
2609.69	2951.71	179.74
2951.72	3443.68	162.98
3443.69	3935.61	140.25
3935.62	4084.13	120.39
4084.14	EN ADELANTE	98.37

Las cantidades de crédito al salario se deberán actualizar semestralmente en los términos del artículo 7o-C de la ley.

De acuerdo con el penúltimo párrafo del artículo 80-B, cuando el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 80 disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por el que se hayan determinado dicha diferencia.

El crédito al salario a que tendrán derecho los trabajadores, no representan un gasto para el empleador sino que será con cargo al Gobierno Federal. En efecto, el penúltimo párrafo del artículo 80-B establece que, el retenedor podrá “disminuir” de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes por concepto de crédito al salario, conforme a las reglas que al efecto expida la S.H.C.P. Dichas reglas se encuentran en el punto 2.3.4 de la Resolución Miscelánea para 1997, la cual señala que los retenedores podrán disminuir de las cantidades que entreguen en efectivo a los trabajadores, del I.S.R. a su cargo o de las retenciones del mismo efectuadas a terceros o de los impuestos del valor agregado, especial sobre producción y servicios, al activo y en general cualquier impuesto federal que se deba enterar usando la forma 1 “Pagos Provisionales, Parcialidades y Retenciones de Impuestos Federales”; pudiendo compensar en la siguiente declaración las cantidades que, en su caso, resultaran como saldo a favor; o bien, solicitar su devolución.

Cabe aclarar que el crédito al salario entregado al trabajador que se puede “disminuir”, no se actualizará por el periodo transcurrido entre la fecha en que se haya pagado al trabajador y la fecha en que se disminuya en la forma 1. En dicho formato se aprecia que se puede generar un saldo a favor, cuando el

importe del crédito al salario que se disminuye sea mayor de la suma de las contribuciones a pagar.

El punto 201 de la resolución miscelánea de 1996, para los efectos del crédito al salario a que se refieren los artículos 80-B y 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los retenedores podrán disminuir las cantidades que entreguen en efectivo a los trabajadores, del Impuesto Sobre la Renta a su cargo o de las retenciones del mismo efectuadas a terceros o de los impuestos al activo, al valor agregado, especial sobre producción y servicios y en general cualquier impuesto federal que se deba enterar usando la forma oficial 1 pagos provisionales, parcialidades y retenciones de impuestos federales. Los retenedores podrán compensar en la siguiente declaración o solicitar la devolución de las cantidades que resulten como saldo a favor.

Cuando se opte por la devolución, ésta se solicitará a través del formato 32 " Forma Fiscal para Devoluciones " publicado en el anexo 1 de la Resolución Miscelánea, el 31 de marzo de 1996; asimismo, cuando se opte por la compensación utilizarán la forma oficial 41 " Aviso de Compensación", la cual de acuerdo con el punto 18 de la Resolución Miscelánea del 09 de febrero de 1996, se debe presentar ante la Administración Local de Recaudación que corresponda al domicilio fiscal del contribuyente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se presente la declaración en la que fue compensado. No todos los trabajadores tendrán derecho a que se les devuelva alguna cantidad por concepto de crédito salario, ya que cuando el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 80-A, sea mayor que el crédito al salario, se entenderá que existe impuesto a cargo del trabajador.

En virtud de que la proporción en que el subsidio será acreditable varía de un empleador a otro y porque a mayor nivel de ingresos gravados se reduce el crédito al salario, resulta imposible establecer en forma general hasta qué nivel de ingresos gravados se tiene derecho a la entrega del crédito al salario. Por lo tanto, cada empresa determinará hasta qué rango de ingresos de sus trabajadores, serán susceptibles de obtener en efecto el crédito al salario mensual.

Si las empresas pagan a sus trabajadores en forma semanal, decenal, quincenal o en función de trabajo realizado, el crédito al salario que se acreditará y que se devolverá en el caso de que sea mayor al impuesto disminuido con el subsidio de cada período de pago, se determinará proporcionalmente, dividiendo las cantidades de la tabla del artículo 80-B entre 30.4 y multiplicando el resultado por 7, 10,15 o el número de días al que corresponda el pago cuando en este último caso sea por trabajo realizado.

- ◆ No se considerarán para determinar la proporción de subsidio fiscal a que se refiere el artículo 80-A.
- ◆ No serán ingresos acumulables para los trabajadores; y,
- ◆ No formarán parte de la base gravable de cualquier otra contribución derivada de la relación laboral

CRÉDITO AL SALARIO ANUAL

El artículo 81 de la L.I.S.R. establece las reglas aplicables al acreditamiento del crédito al salario anual.

Los patrones estarán obligados a calcular el impuesto anual de cada uno de los trabajadores, excepto de aquellos que hayan dejado de prestarle servicios personales subordinados, antes del 10 de diciembre del año de que se trate y de quienes le comuniquen por escrito que presentarán declaración anual.

También están obligados a calcular el impuesto anual de las personas que obtengan ingresos que se asimilan a sueldos y salarios.

La tabla del crédito al salario anual, se determina con base en la tabla mensual; sumando las vigentes para cada uno de los meses, por lo que se podrá integrar hasta que se conozca la tabla mensual que estará vigente durante el segundo semestre de 1996.

Únicamente tendrán derecho a acreditar el crédito al salario anual las personas físicas que obtengan exclusivamente ingresos por sueldos y salarios de los señalados en el primer párrafo y la fracción V del artículo 78 de la L.I.S.R., siempre que no tengan obligación de presentar declaración anual y no opten por presentarla, ya que el acreditamiento de dicho crédito lo lleva a cabo el empleador que haga el cálculo del impuesto anual en los términos del artículo 81 de la L.I.S.R.

Cabe mencionar que cuando un trabajador esté obligado a presentar declaración anual, o no estando obligado por presentarla, ya no tendrá derecho a acreditar el crédito al salario en virtud de que en estos casos no se aplicaría el artículo 81, sino el artículo 141, el cuál contempla el acreditamiento del crédito general

3.4. CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL ART.141,141-A,141-B.

ART. 141 Las personas físicas calcularán su impuesto anual sumando, después de efectuar las deducciones autorizadas por ese título, todos sus ingresos, salvo aquéllos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo. Al resultado se le aplicará lo siguiente tarifa:

LIMITE INF	LIMITE SUP	LIMITE SUP	% PARA S/EXC. LIM. INF
0.01	2,518.62	0.00	3.00
2,518.63	21,376.92	75.54	10.00
21,376.93	37,567.92	1961.28	17.00
37,567.93	43671.24	4,713.90	25.00
43,671.25	52,286.16	6,239.58	32.00
52,286.17	105,453.96	8,996.40	33.00
105,453.97	166,210.02	26,541.66	34.00
166,210.03	EN ADELANTE	47,198.70	35.00

ACTUALIZACIÓN DE LA TARIFA

Los contribuyentes podrán actualizar la tarifa contenida en este artículo, sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota fija, que en los términos del artículo 80 de esta ley, resulten para cada uno de los doce meses del año y que correspondan al mismo renglón identificado por el mismo porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior. El resultado de las sumas será la tarifa actualizada. La S.H.C.P. en el mes de enero del año siguiente a aquél por el que se determine la tarifa actualizada, realizará operaciones aritméticas previstas en este párrafo para actualizarla y la publicará en el D.O.F.

DISMINUCIÓN DE SUBSIDIO Y CRÉDITO GENERAL ANUAL SOLO SE COMPENSA O DEVUELVE SALDOS A FAVOR DE IMPUESTOS PAGADOS O RETENIDOS

El impuesto que resulte a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso resulte aplicable en los términos del artículo 141-A de esta ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el crédito general anual a que se refiere el artículo 141-B de esta ley. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación de el impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido.

SUBSIDIO ANUAL DE IMPUESTO

ART. 141-A Los contribuyentes a los que se refiere este Título gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

CÁLCULO DEL SUBSIDIO

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 141 de esta ley a los que se les aplicará lo siguiente tabla:

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA	% DE SUBSIDIO SOBRE IMPTO. MARGINAL
0.01	2,518.62	0.00	50.00
2,518.63	21,376.92	37.68	50.00
21,376.93	37,567.92	980.70	50.00
37,567.93	43,671.24	2,356.80	50.00
43,671.25	52,286.16	3,119.94	50.00
52,286.17	105,453.96	4,498.14	40.00
105,453.97	166,210.02	11,516.22	30.00
166,210.03	210,907.74	17,713.32	20.00
210,907.15	253,089.00	20,482.26	10.00
253,089.01	EN ADELANTE	22,318.56	0.00

IMPUESTO MARGINAL

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponda en la tarifa del art. 141 de esta ley al ingreso excedente del límite inferior.

ACTUALIZACIÓN DE LA TABLA ANUAL

Los contribuyentes podrán actualizar la tabla contenida en este artículo, sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota de subsidio de cada renglón de la tabla, que en los términos del ART. 80-A de esta ley resulte para cada uno de los doce meses del año y que correspondan al mismo renglón el resultado de la suma será la tabla actualizada. La S.H.C.P. en el mes de enero del año siguiente a aquél por el que se determine la tabla, hará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y la publicará en el D.O.F.

COMUNICACIÓN A TRABAJADORES DEL SUBSIDIO MENSUAL ACREDITABLE Y NO ACREDITABLE.

Tratándose de los ingresos a que se refiere el capítulo I de este título el empleador deberá calcular y comunicar a las personas que le hubieran prestado servicios personales, a más tardar en el mes de febrero

de cada año, el monto del subsidio acreditable y no acreditable respecto a dichos ingresos, calculados conforme al procedimiento descrito en el ART. 80-A de esta ley.

DISMINUCIÓN DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE POR SALARIOS

Cuando los contribuyentes además de los ingresos a que se refiere el capítulo V de este título, perciban ingresos de los señalados en cualquiera de los demás capítulos de este mismo título, deberán restar del monto del subsidio antes determinado una cantidad equivalente al subsidio no acreditable señalado en el párrafo anterior.

CASOS EN QUE NO SE APLICA SUBSIDIO

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los contribuyentes a que se refieren los artículos 141-C y 143 de esta ley.

CRÉDITO GENERAL

ART. 141-B El crédito general que tendrá derecho a acreditar los contribuyentes en los términos de esta ley será la cantidad que corresponda conforme a los siguiente:

Crédito General Diario	\$3.24
Crédito General Mensual	\$98.37
Crédito General Trimestral	\$295.11
Crédito General Anual	\$902.52

3.5. I.M.S.S., S.A.R. E INFONAVIT

I.M.S.S.

La seguridad social tiene como finalidad 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.

La realización de la seguridad social esta a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

El seguro social es el instrumento básico de la seguridad social establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos, el cuál es de observancia general en toda la república. La organización y administración del seguro social está a cargo de organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios mediante prestaciones en especie y en dinero en las formas y condiciones previstas por esta ley y sus reglamentos.

La Ley del seguro social publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de diciembre, de 1995, entro en vigor a partir del 1ero. de julio 1997

La Ley establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) tendrá a su cargo la organización y administración de la seguridad social; y sin embargo dentro de sus facultades se excluye la administración del Seguro de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cual recaerá en entidades financieras que se crean para tales efectos.

En este orden de ideas, el nuevo esquema de seguridad incluye a otras personas participantes como son: Afores, Siefores, Empresas Operadoras, Entidades Receptoras, Banco de México, Instituciones de Crédito, Liquidadoras y otras entidades financieras. Estas entidades serán

coordinadas, reguladas y supervisadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

El Seguro Social comprende, el régimen obligatorio y el régimen voluntario. Este régimen además de otorgar prestaciones inherentes a sus finalidades, podrá proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo.

NUEVAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL:

Régimen obligatorio, comprende los seguros de:

- ◆ Riesgo de trabajo.
- ◆ Enfermedad y maternidad.
- ◆ Invalidez y vida.
- ◆ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- ◆ Guarderías y prestaciones sociales.

Sujetos a este régimen

1. Las personas que se encuentran vinculadas a otras de manera permanente o eventual por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y

aún cuando este en virtud de alguna ley especial, éste exento del pago del impuestos o derechos.

2. Los miembros de sociedades cooperativas de producción y,
3. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley.

OTROS SUJETOS DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO POR DECRETO

1. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales y los comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
2. Los trabajadores domésticos;
3. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
4. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
5. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

REQUISITOS QUE DEBEN DE CUBRIR LOS DECRETOS.

1. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende;
2. La vigencia;
3. Las prestaciones que se otorgarán;
4. Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados;
5. Las contribuciones a cargo del Gobierno Federal.
6. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas.
7. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta ley y sus reglamentos.

OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES

Los que estén obligados a asegurar a sus trabajadores del régimen obligatorio deberán cumplir con las siguientes disposiciones:

8. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S., comunicar sus altas y sus bajas, las modificaciones de su salario dentro de plazos no mayores de 5 días.
9. Llevar registros tales como lista de raya, nóminas en los que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores. Es obligatorio conservar estos registros durante cinco años siguientes a la de su fecha.

10. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al I.M.S.S..
11. Los patrones de 300 trabajadores o más que en los términos del C.F.F. estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros para efectos del I.M.S.S..

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas. Comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización dada su naturaleza los siguientes conceptos:

1. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas ropa y otros similares.
2. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituyen en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

3. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
4. Las aportaciones al INFONAVIT y la P.T.U. de la empresa.
5. La alimentación y la habitación cuando se entregue en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del S.M.G. diario que rija en el D.F.
6. Las despensas en especie o dinero, siempre, y cuando su importe no rebase el 40% del S.M.G. diario del D.F.
7. Los premios de asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebasen el 10% del salario base de cotización.
8. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensión establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establece la Comisión Nacional del Sistema de ahorro para el Retiro.
9. El tiempo extraordinario no deberán formar parte integrante del Salario Base de Cotización siempre y cuando no se rebase el tiempo extra autorizado por la Ley Federal del Trabajo (ART. 66), esto es no deberá exceder de 3 horas diarias ni de tres veces a la semana.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad de el patrón.

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PARA EFECTO DE INSCRIPCIÓN DE LOS ASEGURADOS

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a 25 veces el S.M.G. que rija en el D.F. y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva salvo lo dispuesto en el ART.30 L.S.S.

Se incrementa el tope máximo del salario base de cotización de 10 a 25 veces el equivalente del salario mínimo general en el D.F. para los nuevos seguros de Invalidez y Vida, así como para los ramos de Cesantía en Edad avanzada y Muerte (I.V.C.M.). Se deberá recordar que para los demás ramos del Seguro Social se aplica el tope máximo de cotización del equivalente a 25 veces el salario mínimo del D.F..

En este sentido, con la reforma se unifica para todos los seguros y ramos el límite superior máximo de cotización de 25 veces el salario mínimo.

A partir del 1ero de julio de 1997 el tope máximo de cotización es del equivalente a 15 veces al salario mínimo general del D.F.; en lugar de 10

veces, el cuál aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente, hasta llegar al año 2007 (art. 28 L.S.S.).

JORNADA REDUCIDA

Se suprime la posibilidad de que los patrones puedan cotizar con base a un salario inferior al mínimo, en aquellos casos en que los trabajadores laboren jornadas o semanas reducidas, ya que en el nuevo artículo 29 fracción III establece que en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior mínimo.

SALARIO VARIABLE

Se reduce de dos meses a uno solamente, el período para determinación del salario diario promedio respecto de trabajadores con ingresos variables (ART. 30 fracción II).

También se reduce de un mes a tan solo 15 días el plazo para la presentación al instituto de los avisos de modificación de dichos salarios variables (ART. 30 fracción II).

AVISOS SALARIALES O REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS

Se reduce de 35 a 30 días el plazo de la presentación al instituto de los avisos de modificación de salarios de la revisión de contratos colectivos de trabajo, precisándose además, que dicho plazo será de días naturales (ART. 34).

El pago de las cuotas obrero-patronales su pago es mensual, por lo tanto desaparecen los pagos provisionales; a excepción de las cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez continuará realizándose en forma bimestral, hasta en tanto se unifiquen los períodos de pago del Sistema de Ahorro para el Retiro que establecen la Ley del ISSSTE y la Ley de INFONAVIT.

REGLAS PARA DETERMINAR LOS GRUPOS Y FORMAS DE COTIZACIÓN

Para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizarán se aplicarán las siguientes reglas:

1. El bimestre natural será el período de pago de cuotas de la rama de cesantía en edad avanzada y vejez y mensual para las restantes.
2. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirán las remuneraciones correspondientes entre 7, 15 o 30 respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados.

3. por la naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos de 10 días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y sus salario se determina por unidad de tiempo, el reglamento establecerá las bases y formas de cotización y las modalidades conforme a las cuales se otorgarán las prestaciones económicas.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

Como habrá de recordarse, a partir del 1o de mayo de 1992, entró en vigor el decreto que reformó la L.S.S. publicado en el D.O.F. el día 24 de febrero de 1992, en dicho decreto, se crea un nuevo ramo de seguro que es una aportación obligatoria de seguridad social a cargo de los patrones denominada "retiro", la cuál es deducible del impuesto sobre la renta para el patrón y no es acumulable a los ingresos del trabajador.

Por esta razón, se modifica el ART. 11 de la L.S.S., al adicionar una fracción IV al régimen obligatorio del seguro social, en donde se incluye el "seguro de retiro", el cuál por ser una aportación de seguridad social, tiene el carácter de contribución de acuerdo a lo establecido en el ART. 2 del C.F.F., su finalidad es dar los lineamientos para los patrones, trabajadores y autoridades con respecto al manejo del seguro de retiro.

Para los efectos de este seguro es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual, la que se integrará en los términos señalados en el artículo 159 fracción I de esta ley: la individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las Administradoras de Fondo Para el Retiro.

Las administradoras de Fondo para el Retiro deberán contar, para su constitución y funcionamiento, con autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, sujetándose en cuanto a su contabilidad, información, sistema de comercialización y publicidad a los términos de la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

La Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro determinarán los mecanismos, procedimientos y términos aplicables a los recursos de las cuentas individuales de aquellos trabajadores que no elijan la Administradora de fondos para el retiro que deba operar sus respectivas cuentas las Administradoras de Fondos para el Retiro operarán las Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, éstas serán las responsables de la inversión de los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores.

Las Aseguradoras y Administradoras de fondos para el retiro no podrán retener bajo ningún concepto, el pago de rentas vencidas ni de

retiros programados no cobrados por el pensionado cuyos montos en todo momento estarán a disposición de este

En caso de incapacidad temporal o desempleo el trabajador podrá efectuar retiros parciales, sólo hasta el 10% del saldo.

Cuando el monto de la subcuenta del seguro de retiro se otorgue al trabajador en una sola exhibición, se acumulará a las demás percepciones que obtenga el trabajador por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos y estará exento del I.S.R., hasta por el equivalente a 90 días de S.M.G. por cada año de cotización. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del capítulo I del título IV de la L.I.S.R..

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Los patrones estarán obligados siempre que contraten un nuevo trabajador a solicitar su número de seguridad social y el nombre de la Administradora que opere su cuenta individual.

El patrón deberá entregar bimestralmente a los sindicatos o a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados, una relación de las aportaciones hechas en favor de cada uno de ellos. A falta de organización de los representantes, el patrón deberá hacerlo individualmente a los interesados.

En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá enterar al instituto la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que se deba efectuar de las correspondientes a ese período.

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus beneficiarios cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar de los cambios o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas.

DERECHO DE LOS TRABAJADORES

El trabajador asegurado tendrá, en los términos de las leyes respectivas el derecho de elegir a la Administradora de Fondos para el Retiro, que operará su cuenta individual.

El trabajador podrá, una vez en un año calendario contando a partir de la última ocasión que se ejercite este derecho, solicitar directamente a la Administradora de Fondos para el Retiro el traspaso de los recursos de su cuenta individual a otra administradora el trabajador podrá notificar el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones, establecidos en este capítulo los trabajadores titulares de las cuentas individuales, y,

en su caso, sus beneficiarios deberán presentar directamente o a través de sus sindicatos o cualquier otra organización representativa.

Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral tendrá, derecho

1. Realizar aportaciones a su cuenta individual, y,
2. Retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las últimas 250, semanas o 10 por ciento del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedo desempleado.

El derecho consignado en esta fracción sólo podrán ejercerlo lo trabajadores, que acrediten con los estados de cuenta correspondientes, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada.

Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas o por si mismos. En estos casos, las aportaciones se depositarán a la subcuenta de aportaciones voluntarias.

El trabajador podrá hacer retiro de las subcuentas de aportaciones voluntarias por lo menos una vez cada seis meses, en los términos que establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de ahorro para el Retiro

INFONAVIT

Antes de analizar la ley del INFONAVIT es necesario enumerar las disposiciones en las cuales se basa esta ley. La reglamentación en la que se fundamenta todo lo relativo al INFONAVIT la encontramos en la Constitución y en la L.F.T.

El ART. 123 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XII, nos indica que toda empresa estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos, crédito barato y suficiente para que se adquieran en propiedad tales habitaciones.

Dicha ley regulará las normas y procedimientos para que los trabajadores puedan adquirir en propiedad las habitaciones mencionadas con anterioridad.

La L.F.T., dentro de su título IV, reglamenta los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, nos señala en su Capítulo III lo relativo a las habitaciones para los trabajadores conforme a lo siguiente:

Toda empresa esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y para dar cumplimiento a esta obligación deberán aportar a el INFONAVIT el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio dichas aportaciones se considerarán como gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores.

La Ley del INFONAVIT fue publicada en el D.O.F. el 24 de abril de 1972, indicándose que es una ley de utilidad social y de observancia general en toda la República, mediante la cuál se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio que se denomina "INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES" con domicilio en la ciudad de México y cuyos objetivos son los que se señalan en la L.F.T. (ART. 1, 2 y 3 Ley INFONAVIT).

Las reformas a la Ley del INFONAVIT, aprobadas por el Congreso de la Unión fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Enero de 1997, mismas que de conformidad con la exposición de motivos tienen los siguientes objetivos fundamentales:

- ◆ Establecer las disposiciones necesarias que permitan la articulación apropiada de INFONAVIT, con el nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro.
- ◆ Procurar una mayor simplificación administrativa que fortalezca los procesos de captación de recursos en beneficio de los trabajadores derechohabientes.
- ◆ Ejercer una administración financiera que permita una mejor aplicación de los recursos del Fondo Nacional de Vivienda, que contribuyan al crecimiento económico, vigoroso y sustentable, que genere un bienestar social para los mexicanos.

La reforma establece disposiciones que entraron en vigor a partir del 1ero. de julio de 1997.

Dentro de los principales cambios propuestos, de orden fiscal destacan las siguientes: Obligaciones patronales (ART. 29 Y 31)

- 1) Las reformas contemplan la obligación patronal de presentar avisos a la autoridad, relativos a cambios de domicilio, denominación o razón social, aumento y disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación, declaración de quiebra y suspensión de pagos. El aviso correspondiente deberá de presentarse dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se den los supuestos señalados.
- 2) Se establece la obligación de el patrón de inscribir a los trabajadores manifestando el salario que perciban al momento de su inscripción lo

que origina el establecimiento de un sistema de presentación de aviso similar al existente en el I.M.S.S..

- 3) En el caso de avisos de baja presentados extemporáneamente, se establece la obligación de efectuar las aportaciones en tanto no haya sido presentado el aviso de baja correspondiente.
- 4) Por lo que respecta a la determinación de los días de aportación, destaca el hecho de que se pueda descontar ausentismos sólo en el caso de que se haya presentado el aviso correspondiente ante el instituto, tratándose de las ausencias amparadas por certificados de incapacidad expedidos por el I.M.S.S., se cubrirán las aportaciones por tales períodos sin considerar que sean o no riesgos de trabajo.
- 5) La reforma contempla el periodo mensual de pago de aportaciones, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente al que correspondan, no obstante lo anterior, en disposiciones transitorias se establece que el período seguirá siendo bimestral en tanto no se homologue el período de pago en la Ley del I.S.S.S.T.E.
- 6) Para la determinación de la base de aportación así como la base de descuentos de préstamos de INFONAVIT, se establece la homologación de la base de cotización establecida en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, así mismo, esta homologación incluye la determinación del salario fijo, variable y mixto con base en los procedimientos en materia de seguro social.
- 7) Se establece como límite máximo del salario base de aportación se eleve a 25 veces el salario mínimo general que rija el D.F., considerándose que al inicio de la reforma dicho salario máximo de aportación será de 15 veces el salario mínimo referido incrementándose

gradualmente hasta el año 2007 cuando se aplicará totalmente este incremento del salario máximo de aportación.

Complementariamente se establecen mecanismos para la unificación de la información relativa a la identificación de datos y al registro de movimientos de los patrones y trabajadores que permitan la emisión conjunta de cédulas de pago de contribuciones de INFONAVIT-I.M.S.S..

SISTEMA DE AUTODERTEMINACIÓN (S.U.A.)

El S.U.A. es un programa informativo para apoyar a los patrones en la determinación y entero de cuotas obrero- patronales al I.M.S.S. S.A.R. e INFONAVIT.

El sistema simplifica el pago de cuotas obrero patronales, eliminando el calculo de cuotas y valida automáticamente los datos que son capturados y facilita el cálculo de actualizaciones y recargos.

El programa del S.U.A. contiene formatos, tablas de apoyo y rutina de cálculo para generar la información que permitan realizar el pago de las cuotas obrero-patronales amortizaciones de crédito.

Rutinas que realiza el programa:

- ◆ Cálculo de pagos oportunos al S.A.R., INFONAVIT e I.M.S.S
- ◆ Cálculo de pago de amortización de créditos al INFONAVIT.
- ◆ Cálculo de pagos extemporáneos.

Principales beneficios del S.U.A.

- ◆ una sola instalación.
- ◆ Seguridad.
- ◆ Verifica.
- ◆ Registra.
- ◆ Calcula.
- ◆ Presenta la liquidación de cuotas obrero-patronales.
- ◆ Genera diskette de pagos.
- ◆ Importación de archivos.
- ◆ Contiene base de datos.
- ◆ Utilerías.

3.6 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

La empresa es un ámbito en el cual convergen diversos elementos materiales y humanos con motivo de la producción. Esta convergencia en un tiempo y espacio ha dado lugar a diversas relaciones, de diferentes tipos, entre las personas que ahí participan, tales relaciones son objeto de regulación del denominado, originalmente, derecho industrial, hoy derecho del trabajo, hoy derecho laboral.

En un sentido semántico y etimológico es de señalar que el término "participar" del latín (participare) evoca la idea de tener parte en una cosa, en algunas ocasiones es usado como sinónimo de "intervenir".

Desde el punto de vista explícito la Ley Federal del Trabajo en México a partir de su artículo 117 se ocupa de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se trata, de la obligación de las empresas de participar a sus trabajadores de las utilidades y deriva del mandato constitucional ART. 123 "A" Fracción IX, 117 a 131 de la L.F.T., el reglamento 121 y 122 de la Ley citada. La cuarta resolución emitida por la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, esta última en la que precisamente se fija el porcentaje de participación, el cuál es de el 10% actualmente. (D.O.F. 12 de diciembre de 1996).

De acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 120 de la L.F.T., se considera utilidad para los efectos de la determinación de la P.T.U., la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la L.I.S.R..

El porcentaje de aplicación se aplicará sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas, como lo dispone la fracción V del ART. 586 de la propia Ley.

SUJETOS OBLIGADOS A PARTICIPAR

Son sujetos obligados a participar en las utilidades todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con el ART. 16 de la L.F.T. y en general las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del Impuesto Sobre la Renta tengan trabajadores a su servicio.

SUJETOS EXCEPTUADOS A PARTICIPAR

- 1) Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.
- 2) Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- 3) Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el período de exploración.
- 4) Las instituciones de asistencia privada, reconocida por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- 5) El I.M.S.S. y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales asistenciales o de beneficencia.

- 6) Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

El INFONAVIT y aquellas que comprenden la Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitida con fundamento en la fracción VI, quedarán exceptuadas de participar en las utilidades a sus trabajadores. Cuando estos sujetos dejen de estar exceptuados de la obligación de participar en las utilidades entre sus trabajadores deberán determinar su utilidad de conformidad con lo establecido en esta Resolución.

INGRESO GRAVABLE DE LOS SUJETOS

Para las sociedades mercantiles, las instituciones de crédito y cuando las personas físicas, los fideicomisos y los organismos descentralizados realicen una actividad empresarial la base de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas será la utilidad fiscal determinada de conformidad con la L.I.S.R.

Para las sociedades y asociaciones civiles, sociedades de inversión y en general personas morales, la base de la participación de las utilidades en las empresas será el remanente distribuible que hace referencia en el título III de la L.I.S.R.

Para las empresas obligadas a repartir utilidades entre sus trabajadores sujetas a bases especiales de tributación, o que opten por ellas la renta gravable para efectos de la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas, en los términos de la L.I.S.R., se deberá calcular de la siguiente forma:

1. Si se determina un ingreso gravable para efectos fiscales, éste será la utilidad de la que participarán los trabajadores.
2. Cuando no se determine ingreso gravable por que los causantes estén sujetos a una cuota específica de impuesto, o cuando éste se determine conforme a las bases especiales de tributación, la utilidad para efectos de reparto será el ingreso gravable que corresponda al ingreso que paguen de acuerdo con las tarifas de los artículo 13 ó 141 de la L.I.S.R, según se trate de sociedades mercantiles o personas físicas. De obtenerse otros ingresos no comprendidos en las bases especiales de tributación, el ingreso gravable será el que se determine para efectos fiscales.

INGRESO GRAVABLE ESTIMADO

Cuando por cualquier causa la S.H.C.P. determine en forma estimativa total o parcial el ingresos gravable de los sujetos obligados a participar en las utilidades, ese ingreso gravable será la utilidad sujeta a participación entre los trabajadores.

PÉRDIDAS NO COMPENSABLES

Para determinar la utilidad de las empresas para efectos de participación, no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia de acuerdo con el ART. 128 de la L.F.T., por lo que la amortización por pérdidas de ejercicios anteriores no deberán afectar la cantidad que corresponda a los trabajadores.

EJERCICIOS IRREGULARES

Para efectos de participación de utilidades, en aquellos casos en que el ejercicio fiscal de los contribuyentes comprenda un período menor de 12 meses se estará a lo dispuesto en el ART.14 de la L.I.S.R.

PARTICIPACIÓN ADICIONAL DE UTILIDADES.

Cuando se aumente la renta gravable de las empresas por resolución que quede firme de autoridad fiscal o por los propios contribuyentes mediante declaraciones complementarias, se deberá proceder a efectuar un reparto adicional a los trabajadores en los términos de la Resolución y en la forma que señala la L.F.T.

PLAZO PARA EL PAGO DE UTILIDADES ART. 121

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. En ejercicios irregulares ,para efectos de la participación de utilidades a los trabajadores en aquellos casos en que el ejercicio fiscal de los contribuyentes comprenda un período menor de 12 meses se estará a lo dispuesto en el ART. 14 L.I.S.R.

CONCEPTOS QUE SE SUMAN:

1. Dividendos o utilidades en acciones que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución.(cobrados).
2. Intereses devengados a favor en el ejercicio sin deducción alguna.
3. Utilidad cambiaria exigible o pagada.
4. La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes: activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes.

CONCEPTOS QUE SE RESTAN:

1. Deducciones autorizadas (Art. 22, derogada fracción IX L.I.S.R.)

Excepto:

- ◆ Depreciación fiscal.
- ◆ Interés real deducible (ART.14 L.I.S.R.)
- ◆ Pérdida inflacionaria.
- ◆ Depreciación contable (limitante en % fiscal).

- ◆ Dividendos en acciones reinvertidos (pagados a 30 días).
- ◆ Intereses devengados a cargo sin deducción alguna.
- ◆ Pérdida cambiaria. (cuando es exigible o la pérdida cambiaría de este año la pudo tomar en partes iguales los siguientes cuatro años).

DETERMINACIÓN DE LA RENTA GRAVABLE PARA EFECTOS DE P.T.U.

ART. 14 L.I.S.R.

Ingresos acumulables.

(-)

Ganancia inflacionaria .

Intereses acumulables.

(+)

Dividendos o utilidades en acciones.

Intereses devengados a favor sin deducción alguna.

Utilidad en cambio.

Total de deducciones.

Ganancia por enajenación de Activo Fijo.

(-)

Deducciones (ART. 22 fracción IX derogada).

Intereses

Pérdida inflacionaria .

Depreciación Actualizada.

(+)

Depreciación (tradicional).

Dividendos.

Intereses devengados a cargo nominales.

(=)

Ejemplo:

Datos del ejercicio 1996.

Total de ingresos acumulables en el ejercicio		90,000
Intereses acumulables		1,000
Ganancia inflacionaria		2,000
Ingresos por dividendos		
Percibidos en efectivo	400	
Percibidos en acciones	600	
Reinvertidos dentro de los 30 días siguientes a su distribución	<u>300</u>	
Intereses nominales a favor totales (excluida la utilidad cambiaria)		1,400
Utilidad cambiaria		800
Diferencia entre el monto de la enajenación de activos fijos y la ganancia acumulable		500
Deducciones autorizadas en el ejercicio		70,000
Deducción de inversiones (actualizada)		900
Interés deducible		700
Pérdida inflacionaria		1,600
Deducción de inversiones (sin actualizar)		
Obtenida de aplicar al monto original de la		

inversión los factores máximos de los	
Artículos 43, 44 ó 45 de la Ley	750
Depreciación pendiente de deducir (sin actualizar) de activos fijos que se enajenaron	200
Depreciación pendiente de deducir (sin actualizar) de activos fijos que dejaron de ser útiles en el ejercicio	100
Reembolso de dividendos que fueron obtenidos en acciones en ejercicios anteriores	600
Intereses nominales a cargo de totales (excluida la pérdida cambiaria)	400
Pérdida cambiaria	350

DATOS:

P.T.U. pagada en 1997 correspondiente al ejercicio 1996	2,180	2,180
Deducciones del ejercicio de 1996 relacionadas con la prestación de servicios personales que fueron ingresos del trabajador por las que no se pagó I.S.R		1,750
Gratificaciones y aguinaldo exento	400	
Indemnizaciones exentas	200	
Primas vacacionales exentas	100	
P.T.U. exenta	200	
Horas extras exentas	150	
Previsión social	<u>700</u>	

DESARROLLO

DETERMINACIÓN DE LA RENTA GRAVABLE BASE PARA P.T.U.

Total de ingresos acumulables. Intereses acumulables		
	1,000	
(-) Ganancia inflacionaria	2,000	
(=) Ingresos acumulables para efectos de P.T.U	<u> </u>	
		87,000
(+) Dividendos percibidos		1,300
En efectivo	400	
En acciones	600	
Reinvertidos	300	
(+) Intereses nominales a favor totales	<u> </u>	1,400
(+) Utilidad cambiaria		800
(+) Diferencia entre el monto de la enajenación de activos fijos y la ganancia acumulable		
		<u>500</u>
(=) Subtotal		91,000
(-) Deducciones fiscales para efecto de P.T.U		66,800
Deducciones autorizadas en el ejercicio	70,000	
(-) Deducción de inversiones actualizadas	900	
(-) Intereses deducibles	700	
(-) Pérdida inflacionaria	1,600	
(-) Deducción de inversiones sin actualizar		750

(-) Depreciación pendiente de deducir de activos fijos que se enajenaron (sin actualizar)	200
(-) Depreciación pendiente de deducir de activos fijos que dejaron de ser útiles en el ejercicio (sin actualizar)	100
(-) Reembolso de dividendos que fueron obtenidos en acciones en ejercicios anteriores	600
(-) Intereses devengados	350
(-) Pérdida cambiaria	350
(=) Base de reparto	<u>21,800</u>

DETERMINACIÓN DE LA P.T.U.

BASE DE REPARTO		FACTOR SEGÚN L.F.T.		P.T.U.
21,800	X	10%	=	2,180

DETERMINACIÓN DEL IMPORTE A REPARTIR EN FUNCIÓN DE CADA UNA DE LAS BASES.

A) Con base en días trabajados.

$$\begin{array}{rclclcl} \text{(P.T.U. a repartir)} & \times & & (50\%) & & \\ & & & & & \\ 2,180.00 & \times & 50\% & = & 1090.00 \end{array}$$

B) Con base en salarios devengados.

$$\begin{array}{rclclcl} \text{(P.T.U. a repartir)} & \times & & (50\%) & & \\ & & & & & \\ 2,180.00 & \times & 50\% & = & 1090.00 \end{array}$$

DETERMINACIÓN DE EL IMPORTE DE P.T.U. QUE LE CORRESPONDE A CADA TRABAJADOR CON BASE EN LOS DÍAS TRABAJADOS

$$\text{FACTOR} = \frac{\text{P.T.U. con base en días trabajados}}{900} = 1.21111$$

Días trabajados por todos los trabajadores
con derecho a reparto.

NOMBRE	DÍAS TRABAJADOS	FACTOR	P.T.U. CON BASE EN DÍAS TRABAJADOS
Isidro Pérez L.	300	1.21111	363.33
Joel Cabrera P.	280	1.21111	339.11
Norma Ojeda R.	320	1.21111	387.56
TOTAL	<u>900</u>		<u>1090.00</u>

**DETERMINACIÓN DE P.T.U. QUE LE CORRESPONDE A
CADA TRABAJADOR CON BASE AL SALARIO DEVENGADO**

$$\text{FACTOR} = \frac{\text{P.T.U. con base en días trabajados.}}{1090} = 0.02252$$

$$\frac{48400}{\text{Salarios devengados por todos los trabajadores con derecho a reparto.}}$$

NOMBRE	SALARIOS DEVENGADOS	FACTOR	P.T.U. CON BASE EN SALARIOS DEVENGADOS
Isidro Pérez L.	28,000	0.02252	630.57
Joel Cabrera P.	14,000	0.02252	315.29
Norma Ojeda R.	6400	0.02252	114.14
	<hr/>		<hr/>
TOTAL	48,400		1090.00
	<hr/> <hr/>		<hr/> <hr/>

**DETERMINACIÓN DE LA P.T.U. TOTAL A PAGAR A CADA
TRABAJADOR**

NOMBRE	P.T.U. EN BASE A DIAS	SALARIO	TOTAL P.T.U.
Isidro Pérez L.	363.33	630.57	993.90
Joel Cabrera P.	339.11	315.29	654.40
Norma Ojeda R.	387.56	144.14	531.70
	<hr/>		<hr/>

A los ingresos acumulables del ejercicio en los términos de esta ley, excluidos los intereses y la ganancia inflacionaria. (ART. 7o.B).

3.7 CÓDIGO FINANCIERO DEL D.F. Y LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE MÉXICO

IMPUESTO SOBRE NÓMINA (ART. 178 A 180 DEL C.F. DEL D.F.)

SUJETOS

Personas físicas y morales que en el Distrito Federal realicen erogaciones de dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

OBJETO

Salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, independientemente de la designación que se les otorgue.

BASE

Monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

TASA

2%

MOMENTO DE CAUSACIÓN

Cuando se realicen las erogaciones respectivas.

FECHA DE PAGO

A más tardar el día 15 del mes siguiente a aquel en que se realicen las erogaciones.

LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE MÉXICO (ART.1 AL 7)

SUJETOS

Personas físicas y morales que en el Estado de México realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

OBJETO

Salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, independientemente de la designación que se les otorgue.

BASE

Monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

TASA

2% sobre el monto total de los pagos realizados.

MOMENTO DE CAUSACIÓN

Cuando se realicen las erogaciones respectivas.

FECHA DE PAGO

El entero de este impuesto deberá hacerse dentro de los días 1ero al 15 de cada mes, mediante una declaración que contenga los datos relativos a los pagos objeto de este impuesto realizados en el mes inmediato anterior. Los contribuyentes efectuarán el entero del impuesto en la oficina rentística correspondiente a su domicilio fiscal en términos del código fiscal del estado y las declaraciones deberán hacerse de acuerdo con las formas o sistemas oficiales aprobados.

ART. 8 Los sujetos de este impuesto están obligados :

1. Empadronarse ante la oficina rentística correspondiente a su domicilio fiscal, dentro de los diez días siguientes a la fecha de iniciación de sus operaciones, haciendo uso de las formas oficialmente aprobadas, con los datos que en ella se exijan.
2. Presentar ante la oficina rentística correspondiente el aviso respectivo en los casos de cambio de nombre o razón social, domicilio, traslado, traspaso o clausura, fusión, liquidación o transformación de personas morales; suspensión o reanudación de actividades u obligaciones, o cualquiera otra circunstancia que modifique los datos aportados por el contribuyente contenidos en los formatos oficiales de empadronamiento dentro

de los diez días siguientes a la fecha en que se realice dicho cambio.

3. Presentar los avisos, documentos, datos e información que le solicite las autoridades fiscales en relación con este impuesto dentro de los plazos y lugares señalados al efecto.

ART. 9 No causan este impuesto los pagos que se realicen por concepto de :

1. Indemnizaciones por riesgo o enfermedades profesionales que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos respectivos.
2. Jubilaciones y pensiones, en caso de invalidez, cesantía, vejez y muerte.
3. Gastos funerarios.
4. Contraprestaciones en la prestación de un servicio personal subordinado o cubiertas por :
 - a) El Gobierno del Estado y los Municipios, así como los organismos descentralizados y fideicomisos, estatales o 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) Microindustrias debidamente registradas en el padrón nacional de la microindustria.

CAPÍTULO IV

4.1. CASO PRÁCTICO

La compañía "Pielés Internacionales S.A. de C.V." constituida el 1ero. de enero de 1993, tiene como giro; la producción y venta de artículos de piel su domicilio fiscal está en Cuautitlán Izcalli Edo. Méx.; cuenta con el siguiente personal:

NO. DE EMPLEADO	PUESTO	SUELDO
1	Gerente General	\$15,000.00
2	Gerente Administrativo	12,000.00
8	Contador	6,000.00
7	Gerente de Ventas	7,020.00
4	Diseñador	3,000.00
3	Secretario	2,100.00
6	Jefe de Mantenimiento	3,000.00
10	Cortador	1,250.10
9	Almacenista	1,400.00
13	Ayudante de cortador	1,200.00
5	Costurera	1,200.00
12	Supervisor	2,400.00
11	Mensajero	1,170.00
14	Intendencia	999.90

NOTA: su jornada de trabajo es de lunes a viernes, sus prestaciones se conforman de la siguiente manera:

- ◆ Prima Vacacional del 30%.
- ◆ Vacaciones 2 días adicionales a los que establece la ley.
- ◆ Premios de Asistencia y Puntualidad, administrativos \$180.00 y obreros \$80.00 mensuales.
- ◆ Vales de despensa, 10% mensual sobre su salario.
- ◆ Aguinaldo 30 días.
- ◆ Fondo de ahorro, 10% empleados y 10% patrón.

El subsidio de la empresa es de 0.9393 y el subsidio acreditable es de 0.8786.

A continuación se indican los datos de los trabajadores; como puesto, nombre, fecha de ingreso, percepción diaria y otros ingresos por el período comprendido del 1ero al 30 de septiembre de 1997.

- 1) Gerente General.- Señor Adam Romero Brambila presta sus servicios desde el 04 de enero de 1993, percibe un sueldo diario de \$500.00.
- 2) Gerente Administrativo.- Señor Carlos Trejo Pérez. presta sus servicios desde el 04 de enero de 1993, percibe un sueldo diario de \$400.00. Toma período vacacional del 1ero al 19 de septiembre de 1997 teniendo derecho a 14 días laborables de disfrute.
- 3) Secretaria.- Sra. Ana Domínguez Marquez. Inicia el 04 de enero de 1993, con un sueldo diario de \$70.00, su incapacidad por maternidad es

a partir del día 15 de septiembre; recibe premio de asistencia y puntualidad del mes de agosto, pagándole en la primera quincena de septiembre.

- 4) Diseñador.- Sr. Roberto Arteaga Ruiz; su fecha de ingreso es el 04 de enero de 1993, tiene un sueldo diario de \$100.00.
- 5) Costurera.- Sra. Eugenia Monteón Ramírez, la cual labora para la empresa desde el día 04 de enero de 1993, tiene un sueldo diario de \$40.00, deja de laborar con nosotros por recorte de personal el día 15 de septiembre de 1997.
- 6) Jefe de Mantenimiento.- Sr. Martín Figueroa Narvaez. Inicia el 04 de enero de 1993, tiene un sueldo diario de \$100.00, abandonando su trabajo sin causa justificada el día 20 de septiembre.
- 7) Gerente de ventas.- Sr. Alejandro Fernández Sánchez. Inicia el 30 de enero de 1993, con un sueldo diario de \$234.00. Tomando periodo vacacional correspondiente al ejercicio de 1996 (14 días); en la primera quincena de septiembre de 1997.
- 8) Contador.- Ivonne Córdoba Gutiérrez. Su fecha de ingreso fue el 30 de junio de 1994, con un sueldo diario de \$200.00, en el mes de septiembre faltó dos días.
- 9) Almacenista.- Sr. Octavio Trejo Vázquez. Su ingreso fue el 06 de abril de 1994, tiene un sueldo diario de \$80.00, trabaja dos domingos por inventario, y recibe premio de asistencia y puntualidad.

- 10) Cortador.- Sr. Luis Chavez Otañez. Su ingreso fue el 04 de octubre de 1994. Tiene un sueldo diario de \$41.67, tiene dos faltas por incapacidad en el mes de septiembre, y recibe el premio de puntualidad y asistencia de agosto en el mes de septiembre, trabaja horas extras de la siguiente manera: L (2 hrs.), Ma (2 hrs.), Mi (1 hrs.). Total 5 hrs..
- 11) Mensajero.- Señor Marcos Vega Juárez. Su fecha de ingreso a la empresa es el 02 de febrero de 1995, con un sueldo diario de \$39.00.
- 12) Supervisor.- Gustavo Loya Ruiz. Fecha de ingreso es el 18 de mayo de 1995, con un sueldo diario de \$80.00, tiene tres días de incapacidad en el mes de septiembre, recibiendo premio de asistencia y puntualidad del mes de agosto en el mes de septiembre.
- 13) Ayudante de Cortador.- Sr. Miguel Jasso Romero. Inicia el 02 de septiembre de 1997 con un sueldo diario de \$40.00, el cuál deja de laborar el 12 de septiembre de 1997, por faltas injustificadas trabajando horas extras de la siguiente manera: L (3hrs.), Ma. (3hrs.), Mi (2hrs.), J. (4hrs.); total 12 horas.
- 14) Intendencia.- Sra. Juana Gaytan Gómez. Inicia el 10 de enero de 1997, con un sueldo diario de \$33.33 diarios.

NOTA: Para efectos del caso practico se eligieron los empleados números: 1, 2, 3, 5, 6, 9, 10, 12, 13, que de acuerdo a los distintos tipos de ingresos presentan cierta problemática en cuanto a la determinación de I.S.R.

DETERMINACION DE ISR

NO. DE EMPLEADO	1		
NOMBRE	ROMERO BRAMBILA ADAM		
FECHA DE INGRESO	4/01/97		
SUELDO MENSUAL	\$15,000.00		
SUELDO DIARIO	\$500.00		
INGRESOS		GRAVADOS	EXENTOS
SUELDO		15,000.00	
VALES DE DESPENSA			
\$ 15000 X 10% =1500		706.00	793.50
\$ 26.45 X 30 días=793.50			
	TOTAL	\$15,706.00	\$793.50
BASE GRAVABLE	\$15,706.50		SUBSIDIO
MENOS L.I.	11,493.95		
EXCED L.I.	4,212.55		
POR %	34%		
IMPUESTO MARGINAL	1,432.27	* 30 % =	429.68
MAS C.F.	2,892.91		1,255.21
ISR ANTES DE SUBSIDIO	<u>54,325.18</u>		1,684.89
			<u>87.86%</u>
			<u>\$1,480.34</u>
IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80			4,325.18
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A			1,480.34
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B			<u>98.37</u>
ISR A CARGO DEL TRABAJADOR			<u>\$2,746.46</u>

DETERMINACION S.B.C PARA EFECTOS DEL IMSS

NOMBRE	ROMERO BRAMBILA ADAM
DIAS TRABAJADOS	30 DIAS
SALARIO DIARIO	\$500.00
AGUINALDO	41.10
PRIMA VACACIONAL	6.58
16 días x \$ 500.00 x 30% / 365 días	
VALES DE DESPENSA	39.42
% 500 X 30 días x 10% =1500.00 / 30 días = 50	
% 26.45 x 30 días x 40% =317.40/30días =10.58	
SALARIO BASE DE COTIZACION	<u>\$587.10</u>

DETERMINACION DE ISR

NO DE EMPLEADO	2		
NOMBRE		TREJO PEREZ CARLOS	
FECHA DE INGRESO		04 DE ENERO DE 1993	
SUELDO MENSUAL		\$12,000.00	
SUELDO DIARIO		400.00	
INGRESOS		GRAVADOS	EXENTOS
SUELDO MENSUAL 10.5X \$400.00=		\$4,200.00	
VACACIONES 14 días x \$ 400.00=		\$5,600.00	
PRIMA VACACIONAL \$5600.00 X 30 % =1680.00 \$26.45 X 15 días =396.75 Art. 77 frac. XI L.I.S.R		\$1,283.25	\$396.75
VALES DE DESPENSA \$12000.00 X 10 % = 1200.00 \$26.45 X 30 días = 793.50 Art 77 frac.VI L.I.S.R		406.5	\$793.50
		<hr/>	
		\$11,489.75	\$1,190.25

BASE GRAVABLE	\$11,489.75		SUBSIDIO
MENOS L.I.	5698.94		
EXCED L.I.	5790.81		
POR %	33%		
IMPUESTO MARGINAL	1,910.97	40 % =	764.38
MAS C.F.	980.57		490.27
ISR ANTES DE SUBSIDIO	<hr/> \$2,891.54		1,254.65
			<hr/> 87.86%
			<hr/> \$1,102.34

IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80	2,891.54
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A	1,102.34
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B	<hr/> 98.37
ISR A CARGO DEL TRABAJADOR	<hr/> \$1,690.83

DETERMINACION S.B.C. PARA EFECTOS DEL IMSS

NOMBRE : TREJO PEREZ CARLOS

DIAS TRABAJADOS :	12 DIAS	
SALARIO DIARIO		\$400.00
AGUINALDO		32.88
\$ 400.00 X 30 días / 365		
PRIMA VACACIONAL		5.26
16 días x 400.00 x 30% /365 días		
VALES DE DESPENSA		39.42
\$12000.00 X 10% X 30= 40		
26.0445 X 30 días x 40% / 30 = 10.58		
ART. 27 L.S.S		

SALARIO BASE DE COTIZACION

\$477.56

DETERMINACION DE ISR

NO. DE EMPLEADO	3
NOMBRE	DOMINGUEZ MARQUEZ ANA
FECHA DE INGRESO	04 DE ENERO DE 1993
SUELDO MENSUAL	\$2,100
SUELDO DIARIO	70.00

INGRESOS	GRAVADOS	EXENTOS
SUELDO	\$2,100.00	
VALES DE DESPENSA		
\$2100.00 X 10% = 210		
\$ 210 X 12 = 2520.00		\$210.00
\$26.45 X 365 días = 9654.25		
Art. 77 frac. VI L.I.S.R		
PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASIST.	180.00	
	<u>\$2,280.00</u>	<u>\$210.00</u>

BASE GRAVABLE	\$2,280.00	SUBSIDIO
MENOS L.I.	274.53	
EXCED L.I.	2,005.47	
POR %	10%	
IMPUESTO MARGINAL	200.55 - 50 %	\$100.28
MAS C.F.	8.24	4.11
ISR ANTES DE SUBSIDIO	<u>208.79</u>	104.39
		<u>87.86%</u>
		<u>91.72</u>

IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80	\$208.79
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A	91.72
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B	<u>211.59</u>
CREDITO AL SALARIO A PAGAR AL TRABAJADOR	(94.52)

DETERMINACION S.B.C. PARA EFECTOS DEL IMSS

NOMBRE : DOMINGUEZ MARQUEZ ANA

DIAS TRABAJADOS: 17 DIAS	
SALARIO DIARIO	\$70.00
AGUINALDO	5.75
\$ 70.00 X 30 días / 365 =5.75	
PRIMA VACACIONAL	0.92
\$ 70.00 X 30 días / 365 =5.75	
VALES DE DESPENSA	N/A
\$ 2100.00 X 10%= 210.00	
\$ 26.45 X 30 días x 40% = 317.40	
ART. 27 L.S.S	
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	N/A
\$180.00 / 30 días =6.00	
76.67 x 10% = 7.67	
ART. 27 L.S.S	

SALARIO BASE DE COTIZACION

\$76.67

FINIQUITO

NO. DE TRABAJADOR	5	
NOMBRE	MONTEON RAMIREZ EUGENIA	
FECHA DE INGRESO	4-Ene-93	
SUELDO MENSUAL	\$1,200.00	
SUELDO DIARIO	40.00	
FECHA DE BAJA	15-Sep-97	
ANTIGUEDAD	4 AÑOS . 8 MESES	
ULTIMO SUELDO MESUAL ORDINARIO	1200.00	
BASE GRAVABLE	1,200.00	SUBSIDIO
MENOS L.I.	274.53	
EXCED L.I.	925.47	
POR %	10%	
IMPUESTO MARGINAL	92.55 * 50%	\$48.28
MAS C.F.	8.24	4.11
ISR ANTES DE SUBSIDIO	100.79	50.39
		<u>87.86%</u>
		\$44.27
IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80		\$100.79
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A		44.27
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B		225.18
CREDITO AL SALARIO A PAGAR AL TRABAJADOR		<u>(\$168.67)</u>
ULTIMO I.S.R DEL SUELDO MENSUAL ORD	-168.56	
FORMULA :		
<u>TASA DE IMPUESTO= I.S.R. ULTIMO SUELDO X 100</u>		
ULTIMO SUELDO		
TASA DE IMPUESTO = 0	\$0.00	
1200		
INDEMNIZACION		
3 meses X \$ 1200.00 =	3600.00	
20 dias X años de servicio		
\$40.00 X 20 DIAS X 5 años antigüedad	4000	
prima de antigüedad		
12 dias X años de servicio		
12 dias X 5 años X 52.90=	3174.00	
TOTAL	<u>\$10,774.00</u>	

PARTE EXENTA

90 días X s.m.g X años de servicio
 \$90 X 26.45 X 5 =
 ART 77 FRACC. X L.I.S.R

\$11,902.50

INDEMICACION Y PRIMA DE ANTIGUEDAD
 MENOS PARTE EXENTA
 IGUAL A INGRESO GRAVADO
 POR TASA DE IMPUESTO
 IGUAL A I.S.R. A RETENER

10774.00
 11902.50
 -1128.50
 0%
 0

	<u>GRAVADOS</u>	<u>EXENTOS</u>
SUELDO		
1.40 x \$ 40.00 = 56.00 + \$560.00	\$616.00	
AGUINALDO	54.72	\$793.50
\$1200.00 / 30 días x 30 días = 1200.00		
\$1200.00 / 365 días x 258 días = 848.22		
30 días x 26.45 = 793.50		
Art. 77 fracc. XI L.I.S.R		
VACACIONES		
\$1200.00 / 30 días x 16 días / 365 x 254 días=445.37	445.37	
PRIMA VACACIONAL		133.61
\$445.37 X 30% = 133.61		
\$26.45 X 15 días = 396.75		
VALES DE DESPENSA		
15 días x \$40.00=600 x 10%=		60.00
	<u>\$1,116.09</u>	<u>\$987.11</u>
BASE GRAVABLE	1,116.09	SUBSIDIO
MENOS L.I.	274.53	
EXCED L.I.	841.56	
POR %	10%	
IMPUESTO MARGINAL	84.16 * 50%	42.08
MAS C.F.	8.24	4.11
ISR ANTES DE SUBSIDIO	<u>\$92.40</u>	46.19
		<u>87.88%</u>
		<u>\$40.58</u>
IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80		92.40
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A		40.58
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B		<u>225.08</u>
CREDITO AL SALARIO A PAGAR AL TRABAJADOR		<u>(\$173.27)</u>

DETERMINACION DE I.S.R

NO DE EMPLEADO 6
 NOMBRE FIGUEROA NARVAEZ MARTIN
 FECHA DE INGRESO 04 ENERO DE 1993

SUELDO MENSUAL \$3,000.00

SUELDO DIARIO 100.00

FECHA DE BAJA 20 SEPTIEMBRE DE 1997

INGRESOS	GRAVADOS	EXENTOS
SUELDO	\$2,000.00	
AGUINALDO	\$1,368.14	793.50
\$ 100.00 X 30 dias = 3000		
\$ 3000 / 365 dias x 263 dias = 2161.64		
\$ 26.45 x 30 dias = 793.50		
ART 77 FRAC. 11 L.I.S.R		
VACACIONES		
16 dias x \$ 100.00 = 1600 / 365 dias x 259 dias =	\$1,135.34	
PRIMA VACACIONAL		
\$ 1135.34 X 30% = 340.60		340.6
\$ 26.45 X 15 = 396.75		
Art. 77 frac XI L.I.S.R		
VALES DE DESPENSA		300.00
\$ 3000 X 10% = 300.00		
\$ 26.450 X 30 dias = 793.50		
Art. 77 frac VI L.I.S.R		
PRIMA DE ANTIGUEDAD		2,400.00
12 dias x 4 años = 48 X 52.90= 2539.20		
\$ 26.45 X 90 dias = \$ 2380.50 x4 = 9522.00		
Art. 77 frac XI L.I.S.R		
	\$4,503.48	\$3,834.10
BASE GRAVABLE	4,503.48	SUBSIDIO
MENOS L.I.	4,094.72	
EXCED L.I.	408.76	
POR %	25%	
IMPUESTO MARGINAL	102.19	51.1
MAS C.F.	513.79	256.88
ISR ANTES DE SI	\$615.98	307.98
		<u>87.86%</u>
		<u>\$270.59</u>
IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80		615.98
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A		270.59
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B		<u>98.37</u>
ISR A CARGO DEL TRABAJADOR		<u>\$247.02</u>

DETERMINACION DEL S.B.C. PARA EFECTOS DEL IMSS

NOMBRE: FIGUEROA NARVAEZ MARTIN

DIAS TRABAJADOS: 20 DIAS

SALARIO DIARIO:

\$100.00

AGUINALDO:

8.22

\$100.00 X 30 DÍAS / 365 DÍAS = \$8.22

PRIMA VACACIONAL

1.32

16 DÍAS X \$100.00 X 30% /365= 10.58

VALES DE DESPESA

N/A

\$300.00 /30 =10.00

26.45 X 30 DÍAS X 40% /30 = 10.58

ART. 27 L.S.S.

SALARIO BASE DE COTIZACION

\$109.54

DETERMINACION DEL I.S.R

NO. DE EMPLEADO	9		
NOMBRE	TREJO VAZQUEZ OCTAVIO		
FECHA DE INGRESO	06 DE ABRIL DE 1994		
SUELDO MENSUAL	\$2,400.00		
SUELDO DIARIO	80.00		
INGRESOS		GRAVADOS	EXENTOS
SUELDO		\$2,400.00	
\$ 80 X 30 dias = 2400			
VALES DE DESPENSA			\$240.00
\$ 2400 X 10% = 240			
\$ 26.45 X 30 = 793.50			
Art 77 frac VI L.I.S.R			
PRIMA DOMINICAL			40.00
\$ 80 X 25% = 20 X 2 =40			
Art 77 frac. XI L.I.S.R			
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD		<u>180.00</u>	
		<u>\$2,580.00</u>	<u>\$280.00</u>
BASE GRAVABLE	\$2,580.00	SUBSIDIO	
MENOS L.I.	2,329.98		
EXCED L.I.	250.02		
POR %	17%		
IMPUESTO MARGINAL	42.50 * 50%	\$21.25	
MAS C.F.	213.77	106.89	
ISR ANTES DE SUB	<u>\$256.27</u>	128.14	
		<u>87.86%</u>	
		<u>\$112.58</u>	
IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80			256.27
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A			112.58
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B			211.59
CREDITO AL SALARIO A PAGAR AL TRABAJADOR			<u>(\$67.90)</u>

DETERMINACION S.B.C PARA EFECTOS DEL IMSS

NOMBRE : TREJO VAZQUEZ OCTAVIO	
DIAS TRABAJADOS 30 DIAS	
SALARIO DIARIO	\$80.00
AGUINALDO	6.58
\$80.00 X 30 dias / 365=	
PRIMA VACACIONAL	
14 dias x 80.00 x 30% / 365 dia	0.92
VALES DE DESPENSA	N/A
\$80.00 X 30 dias x 10 % = 240	
\$ 26.45 x 30 dias x 40 % = 317.40	
PRIMA DOMINICAL	1.33
\$40 /30 dias = 1.33	
SALARIO BASE COTIZACION	\$86.83

DETERMINACION DE I.S.R

NO. DE EMPLEADO	12		
NOMBRE	LOYA RUIZ GUSTAVO		
FECHA DE INGRESO	18 DE MAYO DE 1995		
SUELDO MENSUAL	\$2,400.00		
SUELDO DIARIO	80.00		
INCAPACIDAD	3 DIAS		
INGRESOS		GRAVADOS	EXENTOS
SUELDO		\$1,904.00	
\$ 80.00 X 7 dias= \$560.00 X 3 dias=1680			
2.80 dias x \$80.00 = 224			
VALES DE DESPENSA			
\$ 2400.00 X 10% =240.00			\$240.00
\$ 26.45 X 30 dias = 793.50			
Art. 77 frac xl L.I. S.R			
PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA		180.00	
		<u>\$2,084.00</u>	<u>\$240.00</u>
BASE GRAVABLE	\$2,084.00		
MENOS L.I.	274.53		
EXCED L.I.	1,809.47		
POR %	10%		
IMPUESTO MARGINAL	180.95 * 50%		90.48
MAS C.F.	8.24		4.11
ISR ANTES DE SUBSIDIO	<u>\$189.19</u>		94.59
			<u>87.86%</u>
			\$83.11
IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80			\$189.19
MONTO DE SUBSIDIO ACREDITABLE ART. 80-A			83.11
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B			<u>224.95</u>
ISR A CARGO DEL TRABAJADOR			<u>(\$118.87)</u>

DETERMINACION S.B.C. PARA EFECTOS DEL IMSS

NOMBRE: LOYA RUIZ GUSTAVO

DÍAS TRABAJADOS: 17 DÍAS

SALARIO DIARIO:

\$80.00

AGUINALDO:

6.58

\$80.00 X 30 DÍAS /365 = 6.58

PRIMA VACACIONAL:

0.79

12 DÍAS X 80.00 X 30% / 365= .79

VALES DESPENSA

N/A

\$80.00 X 30 DÍAS X 10% =240

\$ 26.45 X 30 DÍAS X 40% = 317.40

ART. 27 L.S.S

PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASI

N/A

\$ 87.37 X 30 DÍAS X 10% = 262.11

ART. 27 L.S.S

A.C. 4796/93

SALARIO BASE DE COTIZACION

\$87.37

FINIQUITO

NO. DE EMPLEADO 13
 NOMBRE JASSO ROMERO MIGUEL
 FECHA DE INGRESO 02 DE ENERO DE 1997
 FECHA DE BAJA 12 DE SEPTIEMBRE DE 1997
 SUELDO DIARIO \$40.00

INGRESOS	GRAVADOS	EXENTOS
SUELDO	\$480.00	
\$ 40 X 12 días =		
AGUINALDO	41.57	\$793.50
\$ 1200.00 / 30 días x 30 días = 1200		
\$ 1200.00 / 365 días x 254 = 835.07		
\$ 26.45 x 30 días = 793.50		
VACACIONES		
\$ 1200.00 / 30 X 8 días = 320 / 365 días x 254 días = 222.68	222.68	
PRIMA VACACIONAL		
\$ 222.68 X 30% = 66.80		66.8
PRIMA VACACIONAL EXENTA		
15 SMG X 26.45 = 396		
Art 77 frac. 11 L.I.S.R		
HORAS EXTRAS		
L M M J V	TOTAL	
3 3 2 4	12	
\$ 40.00 / 8 HRS = \$5 X 2 X 8 hrs = 80	40.00	40.00
\$5 X 3 X 4 HRS = 60.00	60.00	
VALES DE DESPENSA		48.00
\$1200.00 X 10% = 120 / 30 DIAS X 12 = 48		
\$ 26.45 X 30 días x 40% = 317.40 / 30 = 10.58		
	\$844.25	\$948.30

BASE GRAVABLE	\$844.25	SUBSIDIO
MENOS L.I.	274.53	
EXCED L.I.	569.72	
POR %	10%	
IMPUESTO MARGINAL	56.97	50% \$48.48
MAS C.F.	8.24	4.11
ISR ANTES DE SUBSIDIO	\$65.21	52.59
		87.86%
		\$48.21

IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80	\$85.21
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A	48.21
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B	225.18
CREDITO AL SALARIO A PAGAR AL TRABAJADOR	(\$208.17)

DETERMINACION S.B.C PARA EFECTOS DEL IMSS

NOMBRE : JASSO ROMERO MIGUEL

DIAS TRABAJADOS 12 DIAS	
SALARIO DIARIO	\$40.00
AGUINALDO	3.29
\$40 X 30 días / 365 días =3.29	
PRIMA VACACIONAL	0.26
8 días x \$ 40.00 x 30% / 365 días = .26	
HORAS EXTRAS	
\$ 60.00 / 30 = 2	2.00
VALES DE DESPENSA	N/A
\$ 40.00 X 30 días x 10 % = 120.00	
26.45 x 30 días x 40 % = 317.70	
ART. 27 L.S.S.	
SALARIO BASE DE COTIZACION	\$45.55

DETERMINACION DEL I.S.R.

NO. DE EMPLEADO	10		
NOMBRE	CHAVEZ OTAÑEZ LUIS		
FECHA DE INGRESO	04 DE OCTUBRE DE 1994		
SUELDO MENSUAL	\$1,250.10		
SUELDO DIARIO	41.87		
INGRESOS		GRAVADOS	EXENTOS
SUELDO			
\$ 41.87 X 30 dias=		\$1,250.10	
PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASIS.		80.00	
HORAS EXTRAS		26.05	\$26.05
\$41.87 / 8 hrs = \$5.21			
\$5.21 x 5 hrs = \$26.05 x 2 = \$52.10			
\$ 52.10 x 50% = \$26.05			
5 dias x \$26.45 = 132.25			
VALES DE DESPENSA			
\$ 1250.10 X 10% = 125.01			
\$ 125.01 X 12 dias = 1500.2			
\$ 26.45 x 365 = 9654.25			
\$ 26.45 x 7 dias x 365 dias = 67579.75			
		<u>\$1,356.15</u>	<u>\$26.05</u>
BASE GRAVABLE	\$1,356.15	SUBSIDIO	
MENOS L.I.	274.53		
EXCED L.I.	1,081.62		
POR %	10%		
IMPUESTO MARGINAL	108.16 * 50%	\$54.08	
MAS C.F.	8.24	4.11	
ISR ANTES DE SUBSIDIO	<u>\$116.40</u>	58.19	
		<u>87.86%</u>	
		<u>\$51.13</u>	
IMPUESTO ANTES DE SUBSIDIO ART 80		\$116.40	
MONTO DE SUBSIDIO ACRIDITABLE ART. 80-A		51.13	
CREDITO AL SALARIO MENSUAL ART. 80-B		<u>225.08</u>	
CREDITO AL SALARIO A PAGAR AL TRABAJADOR			<u>(\$159.80)</u>

DETERMINACION S.B.C PARA EFECTOS DEL IMSS

NOMBRE : CHAVEZ OTAÑEZ LUIS

DIAS TRABAJADOS	28 DIAS	
SALARIO DIARIO		\$41.67
AGUINALDO		3.42
\$41.67 X 30 días / 365 días =.41		0.41
HORAS EXTRAS		N/A
S/ ACUERDO / 496/93 DEL IMSS		
VALES DE DESPENSA		N/A
\$ 41.67 X 30 días x 10 % = 125.01		
26.45 x 30 días x 40 % =317.40		
ART. 27 L.S.S		
SALARIO BASE DE COTIZACION		\$45.50

EMPRESA

PIELER INTERNACIONALES S.A DE C.V.
NOMINA MENSUAL

PERIODO

DEL 1o AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1997

NOMBRE DEL TRABAJADOR	R.F.C.	No TRABAJADOR	NO. DE AFILIACION	DIAS TRABAJADOS	SUELDO	PREMIO DE ASIS. Y PUNT.	VACACIONES Y PRIM. VAC.	CREDITO AL SALARIO	HORAS EXTRAS	VALES DE DESPENSA	OTRAS	TOTAL DE PERCEPCIONES	ISR	IRRS	OTROS	TOTAL DE DEDUCCIONES	NETO A PAGAR
ARTEAGA RUIZ ROBERTO	AERR710325A51	4	7810261433-0	30	3,000.00					300.00		3,300.00	20.74	59.18		79.93	3,220.07
CORDOBA GUTIERREZ IVONNE	COGR891408R21	8	4524123021-7	28	5,040.00					600.00		5,640.00	333.18	172.00		505.18	5,134.82
CHAVEZ OTANEZ LUIS	CHOL730128-426	10	8786179121-4	28	1,250.10	80.00		159.80	52.10	125.01		1,867.01		15.93		15.93	1,851.08
DOMINGUEZ MARQUEZ ANA	DOMA680602ML1	3	7723008417-6	17	1,274.00	180.00		94.52		210.00		1,758.52		16.30		16.30	1,742.22
FERNANDEZ SANCHEZ ALEJANDRO	FESA700312X3	7	0563452157-2	12	1,966.60		VAC PV	3,276.00 982.80		702.00		6,927.40	479.21	184.51		663.72	8,263.68
FIGUEROA NARVAEZ MARTIN	FINMG51224MN2	6	5003217826-8	19	1,900.00		A VAC PV PA	1,135.34 340.60		300.00	2,181.54	11,837.58	233.00	37.48		270.48	11,567.10
GAITAN GÓMEZ JUANA	GAGJ631015Z12	14	0453268260-4	30	999.10			179.78		99.99	6,000.00	1,278.87		13.61		13.61	1,265.26
JASSO ROMERO MIGUEL	JARM751014238	13	0362318337-6	12	480.00		A VAC PV	206.17	140.00	222.68 66.80	48.00	1,998.72		6.83		6.83	1,991.89
LOYA RUIZ GUSTAVO	LORG680728142	12	1634520280-1	27	1,904.00	180.00		118.87		240.00		2,442.87		33.82		33.82	2,409.05
MONTEON RAMIREZ EUGENIA	MORE521208A20	5	0936201536-0	15	616.00		A VAC PV I IDM PA	445.37 133.61	173.26	60.00	848.22	23,050.46		8.21		8.21	23,042.25
ROMERO BRAMBILIA ADAM	ROBA670821X16	1	2879561333-4	30	15,000.00					1,500.00		16,500.00	2,746.47	524.81		3,271.28	13,228.72
TREJO PEREZ CARLOS	TEPC550415Z43	2	6724301515-5	12	4,200.00		VAC PV	5,600.00 1,680.00		1,200.00		12,680.00	1,690.83	335.67		2,026.50	10,653.50
TREJO VAZQUEZ OCTAVIO	TEVO690903AL1	9	8974632116-9	30	2,400.00	180.00	PD	67.90		240.00	40.00	2,867.90		39.00		39.00	2,848.90
VEGA JUAREZ MARCOS	VEJM7305181253	11	1562544218-3	30	1,170.00			170.24		117.00		1,457.24		15.97		15.97	1,441.27
TOTALES					41,189.80	620.00		13,883.20	1,170.54	192.10	5,742.00	93,426.57	5,503.43	1,463.33		6,966.76	86,459.81

ABREVIATURAS

A = AGUINALDO
H = HORAS EXTRAS
I = INCAPACIDAD
PA = PRIMA DE ANTIGUEDAD
IND = INDEMNIZACION
PV = PRIMA VACACIONAL
V = VALES DE DESPENSA

EMPRESA

PIELES INTERNACIONALES

LIQUIDACION IMSS

PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO 1,32571 %

PERIODO

1o AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1997

NO DE AFILIACION	NOMBRE DEL TRABAJADOR	NO DE TRAB.	DIAS	SDI	C V E	I	A	CUOTA FIJA	CUOTA SOBRE EXCO.	CTA. EN DINERO	GTOS. MED. PENSIONAL	RIESGO DE TRAB.	INVZ Y VIDA	GUARDERIA Y PRESTA.	SUMAS
AERR710325AS1	ARTEAGA RUIZ ROBERTO	4	30	109.54				110.30	72.45	31.21	46.83	43.57	78.05	32.86	415.27
COGI691406X21	CORDOBA GUTIERREZ IVONNE	8	28	228.16				110.30	357.14	65.03	97.54	84.69	151.73	63.88	930.31
CHOL730128-426	CHAVEZ OTANEZ LUIS	10	28	45.5				102.94		12.10	18.14	16.89	30.26	12.74	193.07
DOMA680602ML1	DOMINGUEZ MARQUEZ ANA	3	17	76.67				62.50		12.38	18.58	17.28	30.96	13.03	154.73
FESA700312X3	FERNANDEZ SANCHEZ ALEJANDRO	7	14	269.13				110.30	455.47	76.70	115.06	76.70	42.81	32.30	909.34
FINM651224MN2	FIGUEROA NARVAEZ MARTIN	6	20	109.54	B	20/09/1997		69.85	45.89	19.77	29.65	27.59	49.43	20.81	262.99
GAGJ631015Z12	GAITAN GOMES JUANA	14	30	36.29				110.30		10.34	15.51	14.43	25.86	10.89	187.33
JARM751014236	JASSO ROMERO MIGUEL	13	12	45.55	B	12/09/1997		44.12		5.19	7.79	7.25	12.98	5.47	82.80
LORG680726142	LOYA RUIZ GUSTAVO	12	27	87.37			3	99.27	17.32	22.41	33.62	31.27	56.02	23.59	283.50
MORE5212082A0	MONTEON RAMIREZ EUGENIA	5	15	43.82	B	15/09/1997		55.15		6.24	9.36	8.71	15.61	6.57	101.64
ROBA670821X16	ROMERO BRAMBILA ADAM	1	30	587.1				110.30	1,218.60	167.32	250.99	233.50	418.31	176.13	2,575.15
TEPC550415243	TREJO PEREZ CARLOS	2	12	467.56			18	110.30	931.71	133.26	199.88	74.38	133.26	56.11	1,638.90
TEVO690908AL1	TREJO VAZQUEZ OCTAVIO	9	30	88.83				110.30	22.75	25.31	37.97	35.33	63.29	26.65	321.60
VEJM7305181253	VEGA JUAREZ MARCOS	11	30	42.59				110.30		12.14	18.20	16.94	30.35	12.78	200.71
TOTALES								1,316.23	3,121.33	599.40	899.12	636.26	1,138.92	493.81	8,257.34

COTIZACIONES

DIAS

14

323

RESUMEN

CUOTA OBRERA
CUOTA PATRONAL1483.3
6774

TOTAL APORTACION IMSS

8257.4

EMPRESA PIELS INTERNACIONALES S.A. DE C.V.

DETERMINACION DE LA BASE PARA EL PAGO INFONAVIT

4TO. BIMESTRE DE 1997

TRABAJADOR	DIAS	SALARIO BASE	IMPORTE	INFONAVIT	SAR
	TRABAJADOS	DE COTIZACION			
ARTEAGA RUIZ ROBERTO	60	\$109.54	\$6,572.40	\$328.62	\$131.45
CORDOBA GUTIERREZ IVONNE	62	228.16	14,145.92	707.30	282.92
CHAVEZ OTAÑEZ LUIS	62	45.5	2,821.00	141.05	56.42
DOMINGUEZ MARQUEZ ANA	59	76.67	4,523.53	226.18	90.47
FERNANDEZ SANCHEZ ALEJANDRO	57	289.13	15,340.41	767.02	306.81
FIGUEROA NARVAEZ MARTIN	58	109.54	6,353.32	317.67	127.07
GAITAN GOMES JUANA	60	36.29	2,177.40	108.87	43.55
JASSO ROMERO MIGUEL	59	43.55	2,569.45	128.47	51.39
LOYA RUIZ GUSTAVO	62	87.37	5,416.94	270.85	108.34
MONTEON RAMIREZ EUGENIA	62	43.82	2,716.84	135.84	54.34
ROMERO BRAMBILIA ADAM	62	587.1	36,400.20	1,820.01	728.00
TREJO PEREZ CARLOS	60	467.56	28,053.60	1,402.68	561.07
TREJO VAZQUEZ OCTAVIO	59	87.5	5,162.50	258.13	103.25
VEGA JUAREZ MARCOS	61	42.59	2,597.99	129.895	51.96
TOTALES			\$134,851.50	\$6,742.58	\$2,697.03
INFONAVIT A PAGAR		\$6,742.59			
SAR A PAGAR		2,697.01			
TOTAL A PAGAR		\$9,439.60			

EMPRESA PIELS INTERNACIONALES S.A DE C.V

DETERMINACION DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES

PERIODO 1o AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1997

CONCEPTO	IMPORTE
SUELDO	\$43,436.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	620.00
VACACIONES	11,147.39
PRIMA VACACIONAL	3,344.21
PRIMA DE ANTIGUEDAD	3,360.00
PRIMA DOMINICAL	40.00
AGUINALDO	3,844.93
INDEMNIZACION	6,800.00
HORAS EXTRAS	171.26
TOTAL DE EROGACIONES	\$72,763.79
TASA 2 %	2%
IMPUESTO SOBRE EROGACIONES	\$1,455.28

NOTA: LA PTU SE CONSIDERA PARA IMPUESTO SOBRE EROGACIONES PERO COMO NUESTRO CALCULO ES DEL MES DE SEPTIEMBRE NO SE TOMO EN CUENTA, ART. 1ERO. DE LA LEY DE HACIENDA DEL ESTADO DE MEXICO.

ABREVIATURAS UTILIZADAS

1 AFORE	ADMINISTRADORA DE FONDOS PARA RETIRO
2 ART.	ARTICULO
3 C.P.E.U.M.	CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
4 D.F.	DISTRITO FEDERAL
5 D.O.F	DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION
6 HRS	HORAS
7 INFONAVIT	INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES
8 IMSS	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
9 I.S.S.S.T.E	INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
10 L.F.T	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
11 L.I.S.R	LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
12 L.S.S	LEY DEL SEGURO SOCIAL
13 P.T.U	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA
14 R.F.C	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
15 R.M	RESOLUCION MISCELANEA
16 R.L.I.S.R	REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
17 S.B.C.	SALARIO BASE DE COTIZACION
18 S.A.R	SISTEMA DE AHORRO PRA EL RETIRO
19 S.D.I	SALARIO DIARIO INTEGRADO
20 S.H.C.P	SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
21 S.M.G	SALARIO MINIMO GENERAL
22 S.U.A.	SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION



GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO
Secretaría de Finanzas y Planeación

REGISTRO ESTATAL DE TRAMITES EMPRESARIALES

REQUISITO DE ALTA Y CAMBIOS EN EL PADRON DE CONTRIBUYENTES DE EROGACIONES POR LAS REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL Y PAGO DE DECLARACIONES

1 Para Formas de alta y cambio de domicilio o domicilio o con letra de crédito o tanto mayor, en original y 3 copias.

2 Los expedientes generados por una resolución de la oficina revisora.

Oficina Revisora de CUAUTITLAN, MEXICO.		Clave	Fecha
TRAMITES QUE SOLICITA			
<input type="checkbox"/> Alta	Cambio de: <input checked="" type="checkbox"/> Domicilio	<input type="checkbox"/> Denominación	<input type="checkbox"/> Baja
DATOS ACTUALES DEL CONTRIBUYENTE			
Apellido Paterno, Materno, Nombres y o Razon Social PIELAS INTERNACIONALES, S.A. DE C.V.			
Calle, No. Interior y No. Ext. AV. JUAREZ No. 19		Calle, No. Interior y No. ext. para dar modificaciones AV. JUAREZ No. 19	
Colonia, Fraccionamiento o Localidad y Municipio CENTRO, CUAUTITLAN, MEXICO		Colonia, Fraccionamiento o Localidad y Municipio CENTRO, CUAUTITLAN, MEXICO	
Plaza de Comercio PIE-9030101-WXZ	Folio de Cuenta 8-30-11155-10	Código Postal 54800	Código Postal 54800
Actividad o Uso PRODUCCION Y VENTA DE ARTICULOS DE PIEL.			No. de Empleados 13
Clave del Dato			
Apellido Paterno, Materno y Nombres y o Razon Social RAMIREZ RIVAS AMPARO			R.F.C. Homoclave RARA7103251BA
EN CASO DE CAMBIOS, ANOTAR LOS NUEVOS DATOS			
DE DENOMINACION: Nombres y o Razon Social			
DE DOMICILIO: Del Establecimiento <input checked="" type="checkbox"/> o para dar modificaciones <input type="checkbox"/> (Calle, No. Interior y Ext.)			
Colonia, Fraccionamiento o Localidad y Municipio			Código Postal Telefono (s)
DECLARACION			
Tipo de Declaracion: <input checked="" type="checkbox"/> Formal <input type="checkbox"/> Complementaria <input type="checkbox"/> Forma de pago: <input type="checkbox"/> Efectivo <input checked="" type="checkbox"/> Cheque			
Folio de Cuenta: 1845 Banco: BANAMEX			
Mes de pago: SEPTIEMBRE-67 En caso de haber recibido algun requerimiento, anotar el número			
Monto de las erogaciones pagadas: \$ 72,763.79 Cantidad con letra: SETENTA Y DOS MIL SETECIENTOS SETENTA Y TRES PESOS 79/100 M.N. = = =			
CONCEPTO		IMPORTE	
• Ingresos sobre erogaciones pagadas		\$ 1,455.28	
• Atribuciones del salario fiscal		\$	
• Multas		\$	
• Usos de aplicación		\$	
Total a pagar		\$ 1,455.28	

Nota: Los contribuyentes que no cuenten con los datos mencionados en ceros y apellidos o las disposiciones fiscales vigentes.

CUAUTITLAN, MEXICO a 04 de OCTUBRE de 1967.

ENTREGA	RECIBE
RAMIREZ RIVAS AMPARO	_____
NOMBRE Y FIRMA DEL INTERESADO O APODERADO LEGAL	NOMBRE, CARGO, FIRMA Y SELLO

ANTES DE HACER EL LLENADO.
LEA LAS INSTRUCCIONES

ADHIERA ETOQUETA CON CODIGO DE BARRAS C.R.H.

PERIODO QUE SE PAGA
MES AÑO MES AÑO
0 9 ' 9 7 0 9 ' 9 7

0 6 1

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

P I 1 9 3 0 1 0 1 W X Z

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRAS(O) O DENOMINACION O RAZON SOCIAL

PILES INTERNAZIONALE S.A. DE C.V.

CONCEPTO	SÉÑAL CON	NORMAL	X	COMPLEMENTARIA	PERSONA MORAL	X	PERSONA FISICA	PRIMERA PARCIALIDAD	PRESENCIA IMPUESTO	DEPOSITIVO	DE	CANTIDAD PAGAR								
													CLASE	CLASE	CLASE	CLASE				
IMPUESTO SOBRE LA RENTA (S.R.)					9	0	4	1	E. TOTAL DE CONTRIBUYENTES			2	3	2	5	0				
IMPUESTO AL ACTIVO (A.I.)									F. CREDITO AL SALDO PAGARE EN DINERO											
IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.)					8	7	0	6	G. A FAVOR							2	3	2	5	0
IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (I.V.A.)									H. A FAVOR											
CEPES (C)									I.M.											
SEMIAS AFILIANTES									J. CANTIDAD IVA											
SEMIAS ALICIONADAS (M.S.A.)									K. COMPENSACION IEPS											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 10% EL PERIODO (M.S.A.)									L.											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 20% EL PERIODO (M.S.A.)									M.											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 30% EL PERIODO (M.S.A.)									N. CREDITO AL SALDO CREDITO DE SEGUROS											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 35% EL PERIODO (M.S.A.)									O. DEFENICION A FAVOR DEFENSAS DE LA COMPLETACION DE LA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 40% EL PERIODO (M.S.A.)									P. IMPUESTO EN LA DECLARACION DE LA RENTA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 45% EL PERIODO (M.S.A.)									Q. SALDO A FAVOR											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 50% EL PERIODO (M.S.A.)									R. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 55% EL PERIODO (M.S.A.)									S. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 60% EL PERIODO (M.S.A.)									T. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 65% EL PERIODO (M.S.A.)									U. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 70% EL PERIODO (M.S.A.)									V. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 75% EL PERIODO (M.S.A.)									W. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 80% EL PERIODO (M.S.A.)									X. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 85% EL PERIODO (M.S.A.)									Y. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 90% EL PERIODO (M.S.A.)									Z. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 95% EL PERIODO (M.S.A.)									AA. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 100% EL PERIODO (M.S.A.)									AB. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 105% EL PERIODO (M.S.A.)									AC. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 110% EL PERIODO (M.S.A.)									AD. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 115% EL PERIODO (M.S.A.)									AE. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 120% EL PERIODO (M.S.A.)									AF. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 125% EL PERIODO (M.S.A.)									AG. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 130% EL PERIODO (M.S.A.)									AH. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 135% EL PERIODO (M.S.A.)									AI. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 140% EL PERIODO (M.S.A.)									AJ. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 145% EL PERIODO (M.S.A.)									AK. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 150% EL PERIODO (M.S.A.)									AL. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 155% EL PERIODO (M.S.A.)									AM. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 160% EL PERIODO (M.S.A.)									AN. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 165% EL PERIODO (M.S.A.)									AO. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 170% EL PERIODO (M.S.A.)									AP. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 175% EL PERIODO (M.S.A.)									AQ. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 180% EL PERIODO (M.S.A.)									AR. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 185% EL PERIODO (M.S.A.)									AS. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 190% EL PERIODO (M.S.A.)									AT. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 195% EL PERIODO (M.S.A.)									AU. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 200% EL PERIODO (M.S.A.)									AV. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 205% EL PERIODO (M.S.A.)									AW. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 210% EL PERIODO (M.S.A.)									AX. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 215% EL PERIODO (M.S.A.)									AY. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 220% EL PERIODO (M.S.A.)									AZ. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 225% EL PERIODO (M.S.A.)									BA. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 230% EL PERIODO (M.S.A.)									BB. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 235% EL PERIODO (M.S.A.)									BC. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 240% EL PERIODO (M.S.A.)									BD. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 245% EL PERIODO (M.S.A.)									BE. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 250% EL PERIODO (M.S.A.)									BF. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 255% EL PERIODO (M.S.A.)									BG. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 260% EL PERIODO (M.S.A.)									BH. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 265% EL PERIODO (M.S.A.)									BI. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 270% EL PERIODO (M.S.A.)									BJ. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 275% EL PERIODO (M.S.A.)									BK. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 280% EL PERIODO (M.S.A.)									BL. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 285% EL PERIODO (M.S.A.)									BM. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 290% EL PERIODO (M.S.A.)									BN. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 295% EL PERIODO (M.S.A.)									BO. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 300% EL PERIODO (M.S.A.)									BP. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 305% EL PERIODO (M.S.A.)									BQ. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 310% EL PERIODO (M.S.A.)									BR. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 315% EL PERIODO (M.S.A.)									BS. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 320% EL PERIODO (M.S.A.)									BT. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 325% EL PERIODO (M.S.A.)									BU. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 330% EL PERIODO (M.S.A.)									BV. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 335% EL PERIODO (M.S.A.)									BW. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 340% EL PERIODO (M.S.A.)									BX. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 345% EL PERIODO (M.S.A.)									BY. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 350% EL PERIODO (M.S.A.)									BZ. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 355% EL PERIODO (M.S.A.)									CA. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 360% EL PERIODO (M.S.A.)									CB. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 365% EL PERIODO (M.S.A.)									CC. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 370% EL PERIODO (M.S.A.)									CD. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 375% EL PERIODO (M.S.A.)									CE. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 380% EL PERIODO (M.S.A.)									CF. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 385% EL PERIODO (M.S.A.)									CG. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 390% EL PERIODO (M.S.A.)									CH. DA											
SEMIAS ALICIONADAS DE MAS DE 395% EL PERIODO (M.S.A.)																				

1		IMPUESTO AL VALOR AGREGADO TIPO DE CONTRIBUYENTE			
CÓDIGO DE ES	NO. ALIAS	NO. PPA	NO. MATRÍCULA	NO. OTRO X	
NÚMERO DE REGISTRO	NO.	NO.	NO.		
2					
I.V.A. TRASLADADO POR EL CONTRIBUYENTE Y EL PAGADO EN LAS IMPORTACIONES					
15%	CONCEPTO		VALOR DE LOS ACTOS O ACTIVIDADES	IMPORTACIONES DE BIENES MANTENIBLES Y SERVICIOS	
15%		107	1 5 7 7 4 0	106	
15%		102		105	
15%	IMPORTACIONES	101		103	
15%		100		104	
15%	EVENTOS	108		112	
	VALOR TOTAL DE LOS ACTOS O ACTIVIDADES	106	1 5 7 7 4 0	110	
	I.V.A. TRASLADADO POR EL CONTRIBUYENTE Y PAGADO EN LAS IMPORTACIONES DE BIENES MANTENIBLES Y SERVICIOS	107	2 3 6 6 1	111	
3					
I.V.A. TRASLADADO AL CONTRIBUYENTE Y EL PAGADO EN LAS IMPORTACIONES					
15%	CONCEPTO		VALOR DE LOS ACTOS O ACTIVIDADES	IMPORTACIONES	
15%		201	9 9 7 0 5	206	
15%		202		207	
15%		203		208	
15%	EVENTOS	204		209	
	I.V.A. TRASLADADO AL CONTRIBUYENTE RESULTA DE LAS IMPORTACIONES	201	1 4 9 5 5	210	
4					
DETERMINACION DEL IMPUESTO ACREDITABLE					
SUBTOTAL (201-210)		301	1 4 9 5 5		
I.V.A. NO ACREDITABLE CORRESPONDIENTE A GASTOS E INTERESES NO DEDUCIBLES O PARCIALMENTE DEDUCIBLES EN EL SECTOR DE I.T.C.		302			
I.V.A. NO ACREDITABLE DE GASTOS E INTERESES CORRESPONDIENTES A ACTIVIDADES POR LAS QUE NO SE PAGA EL IMPUESTO		303			
I.V.A. NO ACREDITABLE CORRESPONDIENTE A GASTOS E INTERESES NO DEDUCIBLES CON LAS ACTIVIDADES DESEMBOLSABLES		304			
I.V.A. ACREDITABLE DEL PERIODO S/1 720-83-1001		305	1 4 9 5 5		
I.V.A. PENDIENTE DE ACREDITAR DE PERIODOS ANTERIORES		306			
TOTAL I.V.A. ACREDITABLE (305-306)		307	1 4 9 5 5		

CONCEPTO		IMPUESTO SOBRE LA RENTA	
		IMPORTE	
INGRESOS NOMINALES CORRESPONDIENTES AL PERIODO	100	1 4 1 9 6 6 0	
COEFICIENTE DE UTILIDAD APLICADO EN EL PERIODO	102	0 2 6 5	1 9 9 6
ARTICULOS Y PLAZOS DE PAGOS DEBIDOS EN EL PERIODO	104		
PENIDAS FISCALES APLICADAS EN EL PERIODO (ACTUALIZADAS)	106		
UTILIDAD FISCAL DEL PERIODO	108	3 7 6 2 1	
IMPUESTO CAUSADO	110	1 2 7 9 1	
PAGOS PROVISIONALES EFECTUADOS DEL EJERCICIO	112	3 7 5 0	

CONCEPTO		IMPUESTO SOBRE LA RENTA (AJUSTE)	
		IMPORTE	
INGRESOS ACUMULADOS DEL PERIODO	200		
DEDUCCIONES AUTORIZADAS DEL PERIODO	202		
PENIDAS FISCALES APLICADAS EN EL PERIODO (ACTUALIZADAS)	206		

CONCEPTO		IMPUESTO AL ACTIVO (DATOS DEL PERIODO)	
PAGO PROVISIONAL DEL PERIODO (ACTUALIZADO)	300		
MONTO ACREDITADO DE LA DIFERENCIA DE I.S.R. MENOS LA DE LOS TRES EJERCICIOS INMEDIATOS ANTERIORES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 9 DE LA LEY DEL I.S.R.	302		

CONCEPTO		COMPARATIVO DE I.S.R. E I.A.	
I.S.R. CAUSADO DESDE EL INICIO DEL EJERCICIO HASTA EL ULTIMO DIA DEL MES A QUE SE REFIERE EL PERIODO	400		
I.A. CAUSADO DESDE EL INICIO DEL EJERCICIO HASTA EL ULTIMO DIA DEL MES A QUE SE REFIERE EL PERIODO	402		
PAGOS PROVISIONALES DEL I.S.R. CORRESPONDIENTES AL PERIODO DEL AJUSTE	404		

NOTA: ESTE RECLAMADO DEBE MANUTENIRLO AQUELLOS CONTRIBUYENTES PERSONAS NOMINALES QUE OPTEN POR REALIZAR PAGOS PROVISIONALES, CONFORME A LOS ARTICULOS 7 A Y 9 DE LA LEY DEL IMPUESTO AL ACTIVO

CONCEPTO		IMPORTES DE LOS COMPROBANTES QUE REUNAN REQUISITOS FISCALES	
		IMPORTE	
COMPROBANTES EFECTUADOS	500	1 5 7 7 4 0	
COMPROBANTES POR ANULACIONES	502	9 9 7 0 5	

CONCEPTO		HONORARIOS, ARRENDAMIENTO Y OTROS INGRESOS	
		HONORARIOS	ARRENDAMIENTO
TOTAL DE INGRESOS	600	688	
I.A. CAUSADO DEL PERIODO	602	687	
MONTO DEL PAGO PROVISIONAL DEL I.A. DEL PERIODO	604	688	
I.V.A. TRABAJADO DEL PERIODO	606	688	
I.V.A. ACREDITABLE DEL PERIODO	608	618	
TOTAL DE INGRESOS	610		
I.V.A. TRABAJADO DEL PERIODO	612		
I.V.A. ACREDITABLE DEL PERIODO	614		

OTROS INGRESOS

C O N C L U S I O N E S

Los patrones ya sean personas físicas o morales además de pagar los impuestos federales como, Impuesto Sobre la Renta (I.S.R.), Impuesto al Activo (I.A.), Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.) entre otras de sus obligaciones deben calcular y retener el Impuesto Sobre la Renta de los ingresos que perciban sus trabajadores que derivan de la prestación de un servicio personal subordinado.

Una nómina nos refleja cuales son los ingresos y deducciones que recibe un trabajador, estos se derivan de una relación laboral, y están gravados por diversas leyes como son, Impuesto Sobre Nómina en el D.F., Ley del impuesto Sobre Erogaciones en el Estado de México o equivalente en cada entidad federativa.

Entre las modificaciones más importantes del I.M.S.S. que entraron en vigor a partir del 1ero. de julio de 1997 esta la reestructuración de las ramas del seguro que cubre el régimen obligatorio el cuál, comprende, el seguro de invalidez y vida, seguro de retiro, cesantía en edad avanzada, vejez, seguro de enfermedad y maternidad, seguro de riesgo de trabajo y seguro de guardería y prestaciones sociales. Como consecuencia al aumentar los topes de número de veces de S.M.G. así como de tasas incremento las cargas tanto como para patrones como para trabajadores.

Con la reforma se pasa de un esquema de beneficio colectivo definido en que la pensión a recibir se determina aplicando una fórmula específica, a un esquema de contribución individualizada en que la pensión a recibir depende de el monto acumulado de aportaciones de cada persona estableciéndose la apertura de cuentas individuales a favor de cada asegurado.

Otro cambio que se da en el seguro es que los pagos son mensuales y solo la rama de cesantía invalidez en edad avanzada es bimestral presentándose en la misma liquidación de el S.A.R. e INFONAVIT.

De esta manera a través del S.U.A., el I.M.S.S. y el INFONAVIT dan en las empresas de nuestro país una nueva cara más moderna con avances tecnológicos actuales que le simplifiquen y agilicen los trámites administrativos, contribuyendo así al cumplimiento del elevado fin social de que los trabajadores de México y sus familiares queden debidamente protegidos por la seguridad social.

El S.U.A. ofrece como beneficio a las empresas lo siguiente:

- ◆ seguridad.- garantiza confidencialidad de la información.
- ◆ verifica.- información de patrones y trabajadores como son; número de seguridad social, R.F.C. prima de riesgo etc.
- ◆ calcula.- los pagos oportunos de cuotas al I.M.S.S., S.A.R. e INFONAVIT.
- ◆ registra.- altas, bajas y modificaciones de salarios así como ausentismos e incapacidad.

- ◆ presenta.- liquidaciones obrero-patronales después de realizar el calculo de cuotas.

El sistema S.U.A. simplifica el pago de cuotas obrero patronales, eliminando errores de calculo de cuotas, valida automáticamente los datos que son capturados y facilita el calculo de actualizaciones y recargos.

La P.T.U. es un derecho de los trabajadores y de acuerdo a la cuarta Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, esta comisión sigue considerando un 10% a repartir.

Se llegó a la conclusión de que debería haber mayor progresividad en la tablas y tarifas del ART. 80, 80-A, 80-B debido a que se llega muy pronto a la tasa del 35% y como consecuencia exista menor causación del impuesto teniendo así el trabajador mayor poder adquisitivo.

En la actualidad existen diferentes procedimientos para calcular el impuesto (I.S.R.) contenidos en los artículos 82 al 91 del R.L.I.S.R.; el patrón evaluará cuál le conviene más.

BIBLIOGRAFÍA

Arrijo Vizcano Adolfo

Derecho Fiscal

Editorial Ediciones Fiscal ISEF, S.A

México 1996.

Cárdenas de Rodríguez Carmen

Pago de Impuestos en Español

Ediciones Rocar, México 1996.

Morales Barrón Alejandro

Estudio Práctico I.S.R. para Personas Físicas

Ediciones Fiscales ISEF S.A, México 1997.

Lev Federal de el Trabajo

Editorial Trueba Porrúa, México 1997

Lev del Seguro Social

Editorial Ediciones Fiscales ISEF, México 1997

Prontuario Fiscal Correlacionado

Editorial Ecasa México 1997.

Fisconomina

Editorial ISEF, México 1997

Prontuario de Actualización Fiscal (PAF)

No. 185, 187, 188,

Sicco México 1997.

Reyes Vázquez Norma Leticia

Auditoría de Nóminas en el Area Textil

Cuautitlán Izcalli 1995. Tesis.

Muñoz Franquiz María Leticia

Tratamiento Contable y Fiscal de Impuesto Sobre Sueldos y Salarios Retenido por las Personas Morales a las Personas Físicas

Cuautitlán Izcalli 1994 Tesis.

Mancera Toriz Martha Adriana

Problemas Fiscales. Tratamiento Fiscal de los Sueldos y Salarios y Previsión Social

Cuautitlán Izcalli 1996. Tesis

García Jiménez Fernando

Sueldos y Salarios Aspecto Fiscal y Contable

Cuautitlán Izcalli 1996 Tesis

Mejía Juárez Mauricio Andrés

Problemas fiscales Registro Contable Y cálculo de las contribuciones
Aplicables a Salario.

Cuautitlán Izcalli , 1997. Tesis