

875208  
12



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

FACULTAD DE CONTADURIA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

“ANALISIS Y TRATAMIENTO DE SUELDOS  
Y SALARIOS DE ACUERDO A LA L. I. S. R.”

## TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

*LUIS JOEL PINZON GARCIA*

DIRECTOR DE TESIS:

C.P. MARTHA GLORIA CANUDAS LARA

REVISOR DE TESIS:

L.C. PAULINO ANTONIO CORDOBA CAYETANO

286625

BOCA DEL RIO, VER.

2000



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A DIOS POR TODAS LAS COSAS MARAVILLOSAS QUE ME HA PERMITIDO  
VIVIR**

**A MI HERMANA EN SU MEMORIA**

**A MIS PADRES QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO SU AMOR Y  
CONFIANZA, ESTOY ORGULLOSO DE SER SU HIJO**

**A MIS TÍOS JESÚS Y MARTA POR TODO EL APOYO MORAL E  
INCONDICIONAL QUE HE RECIBIDO DE SU PARTE, GRACIAS**

**A MIS TÍOS VICENTE Y JUAN QUE SIEMPRE HAN ESTADO AHÍ CUANDO  
LOS HE NECESITADO**

**A MONICA QUE SIEMPRE MEDIO ANIMOS PARA SALIR ADELANTE EN  
LOS MOMENTOS DIFÍCILES.**

**A MIS MAESTROS Y ASESORES QUE SON UN EJEMPLO DE SER  
VERDADEROS PROFESIONISTAS**

**A MIS COMPAÑEROS DE CLASE ( DELIA, CAROLINA, ROSINA, ATILA,  
FERNANDO, MIGUEL Y JORGE) POR TODOS LOS BUENOS MOMENTOS  
QUE HEMOS PASADO JUNTOS**

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	. . . . .	.1
---------------------	-----------	----

**CAPITULO I**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>1.1 Planteamiento del problema</b>	. . . . .	.6
1.1.1 Formulación del problema.	. . . . .	.6
<b>1.2 Justificación del problema</b>	. . . . .	.7
<b>1.3 Formulación de la hipótesis</b>	. . . . .	.7
1.3.1 Enunciado de la hipótesis	. . . . .	.7
<b>1.4 Delimitación de objetivos</b>		
1.4.1. Objetivo general	. . . . .	.8
1.4.2 Objetivos específicos	. . . . .	.8
<b>1.5 Variables</b>		
1.5.1 Variable dependiente	. . . . .	.9
1.5.2 Variable independiente	. . . . .	.9
<b>1.6 Delimitación del Universo</b>		
1.6.1 Población	. . . . .	.9
1.6.2 Muestra	. . . . .	.10
<b>1.7 Diseño de la prueba.</b>	. . . . .	.10

## CAPITULO II

<b>2.1</b>	<b>Las Personas y el orden jurídico</b>	.11
<b>2.2</b>	<b>Aspectos fundamentales de Ley Federal del Trabajo en relación laboral</b>	.12
<b>2.3</b>	<b>Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo</b>	.14
2.3.1	Concepto de trabajador	.15
2.3.2	Concepto de trabajador de confianza	.16
2.3.3	Concepto de patrón	.18
2.3.4	Concepto de representante del patrón	.19
2.3.5	Concepto de Intermediario	.19
2.3.6	Empresa	.20
2.3.7	Establecimiento	.20
<b>2.4</b>	<b>Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo</b>	.20
2.4.1	Contrato colectivo de trabajo	.21
2.4.2	Contrato individual de trabajo	.21
2.4.3	Contrato Ley	.22
2.4.4	Obligaciones laborales	.22
<b>2.5</b>	<b>Sueldos Salarios</b>	.36
2.5.1	Concepto de salarios	.36
2.5.2	Concepto que se consideran servicios subordinados	.38
2.5.3	Calculo de la retención de ISR	.40
<b>2.6</b>	<b>Requisitos fiscales de sueldos y salarios como deducción</b>	.47
2.6.1	Requisitos fiscales	.47
2.6.2	Anticipos deducibles	.52

### III

2.6.3 Otros requisitos de deducción . . . . .	.53
<b>2.7 Ingresos por salarios . . . . .</b>	<b>.56</b>
2.7.1 Ingresos por los que causa el ISR . . . . .	.56
2.7.1.1 Ingresos gravables . . . . .	.56
2.7.2 Ingresos exentos de sueldos y salarios de la LISR . . . . .	.56
2.7.2.1 Tiempo extra . . . . .	.57
2.7.2.2 Días de descanso . . . . .	.57
2.7.2.3 Ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado . . . . .	.58
<b>2.8 Impuestos a retener en sueldos y salarios (patrón –trabajador) . . . . .</b>	<b>.61</b>
2.8.1 Obligaciones fiscales de los retenedores en el pago de acuerdo a la LISR . . . . .	.61
2.8.2 Obligaciones fiscales del trabajador con el patrón de acuerdo a LISR . . . . .	.65
2.8.3 Aportaciones de Seguridad social en el pago de sueldos y salarios . . . . .	.67
2.8.4 Seguro y prestaciones que comprende la ley . . . . .	.73
<b>2.9 Seguro de trabajo . . . . .</b>	<b>.75</b>
<b>2.10 Problema de los gastos de previsión social y su deducibilidad . . . . .</b>	<b>.77</b>
2.10.1 Previsión social y sus requisitos fiscales . . . . .	.77
2.10.2 Prestaciones que pueden deducirse . . . . .	.80
2.10.3 Determinación de la previsión deducible . . . . .	.82
2.10.4 Deducción de pensión o jubilación . . . . .	.84
2.10.5 Requisitos para deducir aportaciones al fondo de ahorro . . . . .	.85

IV

2.11 Previsión social exenta y gravable en LISR . . . . .88

CAPITULO III

3.1 CASO PRACTICO . . . . .90

3.2 calculo de sueldos y salarios conforme lo dispuesto  
en la ley de ISR . . . . . 92

CAPITULO IV

Conclusiones . . . . .108

Bibliografía . . . . . 111

SIGLAS . . . . . 114

## INTRODUCCIÓN

La economía mexicana ha sufrido crisis muy severas e interrupciones de flujo de capital del exterior siendo así una economía incierta, por lo cual la tarea prioritaria de las autoridades es procurar que esta situación cambie de manera ordenada y expedita, con el fin de conseguir dos objetivos básicos: disminuir los efectos de la crisis sobre el nivel de vida de los sectores mas desprotegidos de la sociedad y crear las condiciones para que la actitud económica esté en la posibilidad de recuperarse en el plazo más corto posible.

A fin de coadyuvar al logro de estos objetivos, las políticas fiscal, monetaria, comercial y salarial se concentran en procurar una reducción rápida del impulso inflacionario causado por la devaluación. Cabe señalar que uno de los factores críticos que determinan la estrategia específica adoptada, es la débil situación del sistema financiero, resultado en buena medida del previo sobre endeudamiento de un número importante de familias y empresas mexicanas. La debilidad de la actividad económica se transmite a la demanda de trabajo, por ello, la mayoría de los indicadores de empleo muestran

deterioro. La estadística de los trabajadores asegurados en el I.M.S.S. constituye un indicador confiable de amplia cobertura en materia de ocupación.

Las empresas que se enfrentan a canjes miden el costo de la mano de obra según se refleja en los salarios del producto marginal de trabajo. Suponiendo que la mano de obra es el único valor variable de la producción, si la sociedad valora un bien en mas de lo que cuesta a las empresas controlar a los trabajadores para producirlo, entonces se producirá bien, vivimos en una época de grandes y rápidos cambios económicos, sociales, políticos e ideológicos; mismos que buscan el avance en los elementos que nos lleven a una nueva convivencia social y a un mejor bienestar de la humanidad.

En el contenido de este trabajo se presenta un esquema de lo que es el manejo de los sueldos y salarios los cuales son objeto de distintas contribuciones, unas a favor del Gobierno Federal, otras en favor de los trabajadores; así mismo, aquellas pueden ser a cargo de los patrones, a cargo de los trabajadores o a cargo de ambos, pero ambas representan para las empresas erogaciones como consecuencia del pago de sueldos y salarios, y que deben considerarse al hacer cualquier proyecto de inversión (crear una empresa, abrir una sucursal, etc.), así como para su registro en la contabilidad de cada empresa, es de suma importancia señalar que en la mayoría de éstas

existen diferencias en cuanto a los conceptos que deben considerarse para el cálculo de las contribuciones, así como de las aportaciones de seguridad social, en algunas ocasiones se forman un criterio sin considerar lo establecido en la ley, reglamentos o acuerdos ya existentes, por lo tanto toda empresa o entidad requiere para su buen funcionamiento de los servicios del Contador Público, por ser éste la persona capaz de estructurar el sistema de procesamiento de operaciones mas adecuado que proporcione la información financiera confiable y mostrar como influyen las inversiones en los recursos humanos, ya que se considera que este dato es sumamente importante para tomar a tiempo las decisiones más acertadas, pues es uno de los valores mas relevantes dentro de la organización, dado que afecta el resultado del ejercicio lo cual puede traer consecuencias económicas, fiscales y laborales ante las instituciones con quienes está obligada al pago de sus impuestos y/o aportaciones de seguridad social.

El Contador Público es el profesional que proporciona las técnicas más apropiadas para la mejor administración de la empresa y uno de los principales servicios que presta para aportar dichas técnicas es vigilar el cabal cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Cada día es más frecuente que en el ambiente empresarial se hable de los asimilables, por lo que me referiré a ellos con toda amplitud ya que uno de los objetivos en el desarrollo de este trabajo es establecer con toda claridad

porqué existen, cuantos , quienes son , cual es su tratamiento fiscal en el I.S.R y cuál es su situación con respecto a otras contribuciones fiscales. Así mismo analizaremos el tratamiento fiscal en el impuesto sobre la renta (ISR) de los ingresos que obtienen las personas físicas de origen extranjero, residentes en México, por prestar un servicio personal subordinado en nuestro país, con un patrón residente en el extranjero.

Tendremos la oportunidad de conocer las prestaciones que son beneficios que se conceden fundamentalmente en especie y que con independencia del salario (retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo) tienen como objetivo ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus beneficiarios, desde un punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral y los requisitos para su deducibilidad. La política y los programas encaminados a promover el suministro de servicios para el bienestar de los trabajadores, deben estar basados en el reconocimiento del hecho de que el otorgamiento de dichos servicios, interesa tanto a los patrones como al personal, contribuye a salvaguardar y mejorar la salud y el bienestar del personal, lo que se traduce en mejores relaciones de trabajo y un aumento en la productividad en las empresas; por tanto es muy importante que exista un adecuado plan de previsión social, con apego a las leyes vigentes con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para el patrón y exentas para el personal, así

mismo como no integrables (bajo ciertas bases) al salario para efectos del seguro social.

## **CAPITULO I**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Debido a que actualmente la situación económica que esta viviendo el país es cambiante la cual ha ocasionado desde tiempos muy remotos la insuficiencia del salario mínimo que se da a los trabajadores, para satisfacer sus necesidades básicas de alimento, vestido, salud, habitación, a lo anterior la mayoría de las entidades económicas aplican descuentos mucho mayores a los trabajadores debido a la falta de optimización de las disposiciones aplicables, originando un estado crítico mayor a quien percibe los ingresos.

##### **1.1.1 FORMULACION DEL PROBLEMA**

Las entidades del Puerto de Veracruz ¿Le dan el tratamiento fiscal adecuado a las prestaciones de sueldos y salarios que marca la LISR ?

## **1.2 JUSTIFICACION DEL PROBLEMA**

Considerando con lo anterior descrito y con la finalidad de que las personas quienes realizan los cálculos de retención de impuestos, llaméense contadores, u otros, cumplan con el fin social ético que en todo momento establece y considerando los constantes cambios que sufren las disposiciones fiscales, es necesario dar a conocer a las empresas y su personal, la mecánica de determinación de retenciones, ISPT, IMSS, INFONAVIT y otros, aprovechando en todo momento las ventajas que e establecen las mismas disposiciones fiscales, (ley, reglamento, miscelánea, decretos, jurisprudencia, etc). Traduciéndose en todo momento en una menor carga tributaria para el trabajador y como consecuencia en una merma menor de su ingreso

## **1.3 FORMULACION DE LA HIPÓTESIS**

### **1.3.1 ENUNCIADO DE LA HIPÓTESIS**

Si las entidades hicieran un análisis de las percepciones entregadas a sus trabajadores de las disposiciones fiscales aplicables al impuesto, se garantizaría un ingreso con menor carga tributaria para los trabajadores.

## **1.4 DELIMITACION DE OBJETIVOS**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

La importancia de determinar en forma correcta y con apego a las disposiciones fiscales vigentes, las retenciones de impuesto con la finalidad de poder deducir para efectos de ISR la totalidad de sueldos y salarios que represente una carga tributaria en menor proporción para quien recibe el ingreso.

### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Conocer la base gravable para efectos de retenciones, ISPT al trabajador.
- Determinar las ventajas en el establecimiento del plan de previsión social y sus requisitos fiscales para su deducibilidad y la disminución del SDI para aquellos trabajadores que se beneficien con el mismo.
- Conocer las obligaciones de patrón y trabajador sujeto a relación laboral de acuerdo a lo establecido en la LISR.

- Establecer la mecánica para determinación de las bases y retenciones de impuestos mas benéficos para el trabajador en relación a la Participación de las Utilidades, considerando el Art.86 LISR para retener impuestos.

## **1.5 VARIABLES**

### **1.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE**

Determinar en forma correcta y con apego a las disposiciones fiscales vigentes, las retenciones de impuestos para efectos de ISR la totalidad de sueldos y salarios

### **1.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE**

Hacer un análisis del tratamiento fiscal de sueldos y salarios como deducciones en la LISR.

## **1.6 DELIMITACION DEL UNIVERSO**

### **1.6.1 POBLACIÓN**

Todas las Personas Morales y Físicas que tengan a su cargo personal subordinado.

### **1.6.2 MUESTRA**

Para obtención de la muestra se utilizara el método no probabilístico, en el que a juicio y por conveniencia serán 10 empresas del Puerto de Veracruz, de las cuales tenemos la seguridad que su información nos confirmará o refutara la Hipótesis.

### **1.7 DISEÑO DE LA PRUEBA**

Para el presente trabajo se acudirán a las siguientes fuentes de información :

- Biblioteca de la Universidad Villa Rica
  
- Biblioteca Municipal
  
- Biblioteca Particular
  
- Fuentes bibliografía

## CAPITULO II

### 2.1 LAS PERSONAS Y EL ORDEN JURÍDICO

El hombre es una célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la sustancia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y Obligaciones que brotan de las normas jurídicas o de acuerdo con la ecnología jurídica: el hombre, por su sola cualidad de hombre, es persona.

No siempre se reconoció esa verdad: en un párrafo trágico, Aristóteles arrojó sobre la filosofía griega la mancha de la justificación de la esclavitud. Ciertamente el cristianismo proclamó la igualdad de todos los seres humanos por ser hijos de un mismo dios, y los jurisconsultos romanos expresaron en la instituto que "la esclavitud es una institución del derecho de gentes que en contradicción con la naturaleza coloca a un hombre bajo el dominio de otro; pero fue necesario el transcurso de los siglos hasta los años de la Ilustración para que, bajo la influencia de las escuelas del derecho

natural, se convenciera la humanidad de que el hombre, por ser la fuente creadora y el fin supremo del derecho es persona por su sola cualidad de hombre.

La iniciativa presidencial empleó el término persona física para designar al hombre-trabajador, denominación que pasó a la Ley. Pero al lado del hombre existen las personas creadas por el orden jurídico, a las que la doctrina denomina personas jurídicas y en ocasiones morales; la iniciativa hablaba de personas jurídicas, en oposición al de personas morales porque es una aberración, pero la Cámara de Diputados se empeñó en la segunda denominación. De estas consideraciones concluimos que la persona física o jurídica, es el sujeto titular de derechos y obligaciones.

## **2.2 ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La Carta de la Organización de los Estados Americanos incluye un capítulo dentro de sus normas sociales, en el que se afirmó la decisión de los estados de "lograr condiciones justas y humanas de vida para toda la población de allí se extrajo el principio de que 'El trabajo es un derecho y un deber social'.

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus

miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

En el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

En el espíritu de nuestra constitución se establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode. La persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante decisión personal que, no puede impedir el Estado.

De nuestras normas Constitucionales posee un significado fundamental porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario, en toda relación de trabajo la libertad debe ser un atributo esencial. Por lo tanto y en uso de la libertad concedida el hombre puede retirarse de un trabajo cuando

así lo desee sin sufrir restricción alguna por y durante la prestación de un trabajo, puesto que su persona y su libertad son intocables. Además se establece que entre los trabajadores no debe existir distinción alguna por motivos religiosos o políticos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 86 entendió la trascendencia del principio y decidió elevarlo a un plano superior que se conoce como principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo. Las condiciones de trabajo "deberán de ser iguales para trabajo igual", este principio de la igualdad constituye una fuerza viva al servicio del trabajo, ya que, en virtud de él, los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada de nivelación de condiciones de trabajo.

### **2.3 SUJETOS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos; pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patronos, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar.

### 2.3.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 define al Trabajador como la persona física que presta servicio a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Son las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado, es el sujeto primario de las relaciones de trabajo.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

No todas las personas físicas son trabajadores. Por lo que el derecho del trabajo tuvo que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir que, fue indispensable que la Ley definiera el concepto finalmente, y dentro del profundo respeto a la dignidad humana, la Ley implanto la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restante formas de la actividad humana, mas aún, en un futuro próximo deberán expedirse las Leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre. El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo:

En la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

### **2.3.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA**

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección, inspección, fiscalización y vigilancia de una negociación cuando tengan carácter general y que, en cierto modo *substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste*'.

"Debe de hablarse de empleados de confianza cuando esta en juego la existencia de la empresa, los intereses fundamentales de éxito, la prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores'.

Después de sostenidos debates respecto a cuales son las funciones que se deben considerar de confianza, se preside que estas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter general para lo cual debemos reiterar que el trabajador de confianza es una excepción por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos". La función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales " Cuando se trate de funciones que se realizan en sustitución del patrono.

Ahora bien anotaremos algunas de las características actuales de los trabajadores de confianza:

- Nunca podrán ser representantes de los demás trabajadores.
- Nunca podrán adherirse al sindicato de los demás trabajadores. Sin embargo pueden constituir su propio sindicato siempre y cuando todos sean trabajadores de confianza.
- No tiene derecho a voto o recuento en caso de huelga.
- No tiene estabilidad absoluta sino relativa en el empleo ya que en caso de ser despedido no puede elegir entre la indemnización o reinstalación, sino solo la indemnización constitucional.
- No tiene derecho a la prima de antigüedad.

De lo anterior podemos concluir que la situación actual del trabajador de confianza es por demás compleja.

### **2.3.3 CONCEPTO DE PATRON**

Es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.

#### **2.3.4 CONCEPTO DE REPRESENTANTE DE PATRON:**

(Art. 11 L.F.T.) Los representantes del patrono no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos. Como son los directores, administradores, gerentes y de mas personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimientos. Por lo tanto si una persona actúa como representante del patrón, el trabajador esta obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él.

#### **2.3.5 CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.**

(Art. 1 2 de L.F.T.) " Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios al patrón".

Este servicio es gratuito para los trabajadores pero no para el patrón. El intermediario no tendrá relación laboral alguna ni con el trabajador ni con el patrón. No serán considerados como intermediarios sino como patronos las empresas establecidas que contraen trabajadores para ejecutarlos como elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

### **2.3.6 EMPRESA.**

(Art. 16 de L.F.T.) " Para los efectos de las normas de trabajo se entiende como empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

### **2.3.7 ESTABLECIMIENTO.**

Es la unidad técnica que con su sucursal agencia u otra cosa semejante sea parte integrante o contribuya a la realización de los fines de la empresa.

## **2.4 SUJETOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.**

Las relaciones colectivas de trabajo, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas y no es mas que el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros de la negociación o negociaciones interesadas.

En nuestro derecho esta representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas. En el caso de los patronos, el empresario es persona física o persona jurídica.

Sindicato. Es una asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ( Art. 356 LFT)

Los contratos de trabajo los podemos clasificar según la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

#### **2.4.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Art. 20 de LFT.- Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.'

Acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador mediante el cual se regula la prestación de un trabajo a cambio de un salario.

#### **2.4.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Art. 386 LFT Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o en mas empresas o establecimientos.

### **2.4.3 CONTRATO LEY**

Art. 404 LFT.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una determinada rama de la industria declarada obligatoria en una o varias entidades federativas, una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

### **2.4.4 OBLIGACIONES LABORALES**

#### **OBLIGACION**

- **Contratación:**

La elaboración del contrato de trabajo es mas relevante para la empresa que para el propio trabajador, dado que en este documento se establecen las condiciones de trabajo que regirán las relaciones laborales, amén de construir un elemento probatorio en caso de juicio. Por otra parte, cabe recordar que la relación de trabajo se presume existente, pues la carencia del contrato, en su caso es imputable al patrón.

#### **FUNDAMENTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL**

Artículos:

21, 24, 26, 35, 39.

## **SANCION POR INCUMPLIMIENTO**

Se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso. (Art. 1002)

## **RECOMENDACIONES**

- Deberán elaborarse por lo menos dos ejemplares.
- Determinar con precisión si el contrato es por tiempo determinado u obra determinada.
- Establecer en el documento las condiciones de trabajo referentes a:
  - Duración de la jornada.
  - Monto del salario y forma de pago.
  - Días de descanso.
  - Vacaciones y
  - Demás condiciones que establezcan patrón y trabajador.

- **Salario:**

Retribución que se paga al trabajador por los servicios prestados en relación al trabajo contratado.

**Artículos 82 y 116**

Se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso. (Art. 1002)

Los plazos para efectuar el pago de salario no podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Debe efectuarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y en día laborable fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

El salario se pagara directamente al trabajador. Solo en los casos en que esté imposibilitado el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

- **Descuentos:**

Los descuentos a los salarios de los trabajadores se encuentran prohibidos, con excepción de los expresamente autorizados en el Código Laboral.

**Artículos: 103 y 110**

El incumplimiento a esta obligación será sancionado con una multa equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general. (art. 1002)

Atender las reglas establecidas en los artículos 103 y 110 referidos a determinados conceptos autorizados y bajo los porcentajes señalados.

- **Jornada:**

Es el tiempo en que el trabajador esta a disposición del patrón para realizar el trabajo contratado. El rebasar la jornada legal pactada, implicaría la generación de periodos extraordinarios de labores.

**Artículos: 58, 66, 67 y 68**

La violación por rebasar la jornada extra considerada como legal, además de general un pago adicional al salario, implicaría una multa consistente en el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso. (art. 1002)

- **Días de descanso semanal y obligatorio:**

Se entiende como día de descanso semanal a los domingos, o adicionalmente los sábados, cuando la jornada se distribuye en los demás días de la jornada; en tanto que los días de descanso obligatorios son los establecidos específicamente en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, así como los pactados entre empresas y trabajadores por contrato individual o colectivo de trabajo.

**Artículos: 65, 66, 67 y 68**

La violación es sancionada con una multa de 3 a 155 días de salario mínimo general. (art. 994, fracción I)

Solo los trabajadores que como parte de su jornada ordinaria presten sus servicios en día domingo, disfrutando de descanso en cualquier otro día de la semana, serán acreedores de una prima del 25% sobre el salario.

-

Los trabajadores que presten sus servicios en un día de descanso obligatorio, percibirán un salario doble, adicional al que perciban ese día.

- **Vacaciones:**

### **Artículos 76, 77, 80 y 81**

Se sanciona con una multa equivalente de tres a 155 días de salario mínimo general vigente. (art. 994, fracción I)

Elaborar y proporcionar al trabajador la constancia de antigüedad con el periodo vacacional que le corresponde disfrutar, así como la fecha en que deberá hacerlo, dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de años de servicio.

-

Cubrir una prima de prima de 25% por lo menos, sobre los salarios que le correspondan a dicho periodo.

- **Aguinaldo:**

Equivalente a 15 días de salario por lo menos, el cual deberá pagarse antes del día 20 de diciembre de cada año.

**Artículo 87**

La violación de sanciona con una multa equivalente del 3 a 315 días de salario mínimo general vigente. (Art. 1002)

Los periodos de incapacidad por enfermedad general, así como las faltas injustificadas, no deberán ser computadas, para el pago de esta prestación.

-

El pago de esta prestación puede prorratearse en el transcurso del años.

Los trabajadores que no cuenten con un año cumplido de servicios, se les deberá cumplir la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

- **Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa:**

La participación que obtienen los trabajadores en las utilidades de las empresas, alcanza las mismas protecciones que el salario, pero bajo un fundamento esencialmente distinto a éste, ya que dicha participación obedece a una mandato constitucional, que tiene su origen en la contribución que los trabajadores realizan en una combinación de esfuerzo con el capital dentro de las empresas en busca de un resultado común.

**Artículos: 117 y 131**

El cumplimiento de esta obligación se sanciona con una multa equivalente de 15 a 315 días de salario mínimo general vigente, (art. 994, fracción II)

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse, dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

El salario a considerar para el pago de esta prestación es el que perciba el trabajador por la cuota diaria.

Las incapacidades por riesgo de trabajo y de maternidad deben tomarse en cuenta para el pago de esta prestación, como si el trabajador las hubiese laborado efectivamente.

- **Expedición de constancias:**

Obligación laboral a cargo del patrón, que otorga certeza al trabajador respecto a condiciones de trabajo y desempeño en el mismo.

**Artículos: 132, fracciones VII y VIII**

El incumplimiento de esta obligación se sanciona con una multa equivalente de 3 a 315 días de salario mínimo general vigente. (art. 994, fracción III)

El patrón deberá expedir a solicitud del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de salario percibido.

El patrón deberá expedir al trabajador que así lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

- **Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso de los Trabajadores:**

Esta obligación consiste en la elaboración de un cuadro de antigüedades, a efecto de que los trabajadores que se consideren con derecho a ocupar un puesto vacante o de nueva creación puedan presentar su solicitud (de uso también para el periodo vacacional).

**Artículos: 154, 157 y 158**

El incumplimiento de estas obligaciones da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se paguen los salarios vencidos hasta la terminación del juicio respectivo.

El patrón deberá elaborar el cuadro general de antigüedades por categorías, profesión u oficio, a efecto de cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, escalafonariamente, colocándolo en lugar visible dentro del centro de trabajo.

Las empresas que inicien su funcionamiento deberán crear la comisión mixta de Antigüedades, integrada por representantes de los trabajadores y de la misma empresa, quienes se encargarán de formar el cuadro citado y resolver las inconformidades de los trabajadores, amén de recurrir la resolución de esta ante las Juntas de Conciliación.

- **Capacitación y Adiestramiento:**

Las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados por ambas

partes, los cuales deben ser registrados y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**Artículos 123 Constitucional, fracción XIII, y 153 A al 153 X de la L F T.**

El incumplimiento de esta obligación será sancionada con una multa por el equivalente de 3 a 315 días de salario mínimo general vigente, de no subsanarlo dentro del plazo que se conceda para ello se duplicará la multa, sin perjuicio de que la propia secretaria adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con esta obligación. (art. 994, fracción IV).

Los patrones podrán convenir con sus trabajadores que la capacitación o adiestramiento les sea proporcionado dentro o fuera de la empresa, por conducto de terceros autorizados, o bien, mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La capacitación y adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que se convenga de otra manera.

Las empresas que no tengan contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo, dentro de los primeros sesenta días de los años impares así como- los planes y programas de

capacitación y adiestramiento, que de acuerdo con los trabajadores han decidido implantar.

- **Seguridad e higiene:**

El patrón está obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

**Artículos: 123 Constitucional, fracción XV y 509 al 512 F de la Ley Federal del Trabajo.**

El incumplimiento de esta obligación se sancionará con una multa por el equivalente de 15 a 315 días de salario mínimo general vigente. La multa se duplicará si la irregularidad no se subsana en el plazo concedido. (art. 994, fracción V)

Aplicar y cumplir estrictamente con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad e higiene aplicables al centro de trabajo.

Aplicar y cumplir con los Reglamentos de Seguridad e Higiene Vigentes.

- **Prima de Antigüedad:**

Pago de 12 días de salario por cada año de servicio a los trabajadores que se separen de la empresa por renuncia voluntaria, cuando hayan cumplido 15 años de servicio, o bien sin importar el periodo laborado, cuando la causa de separación sea por invalidez, incapacidad permanente o muerte del trabajador, así como por rescisión de contrato de trabajo o despido injustificado.

**Artículo: 162**

El incumplimiento de esta obligación será sancionado con el pago de una multa equivalente de 3 a 315 días de salario mínimo general vigente. (art. 1002)

El monto para el pago de esta prestación no podrá exceder del doble salario mínimo o profesional, dependiendo del ingreso del trabajador.

- **Conservación de documentos:**

Obligación que tiene el patrón de conservar documentación referentes a la relación laboral, misma que sirve como medida de control, administrativo dentro de la empresa, y medios comprobatorios en caso de un eventual juicio.

**Artículo: 804 de la Ley Federal del Trabajo**

La omisión de esta obligación implicará que en el supuesto de un eventual juicio, se establecería la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda en relación con determinadas condiciones de trabajo salvo prueba en contrario. ( art. 805)

Conservar entre otros los documentos siguientes:

-

Contratos individuales de trabajo, durante la relación de trabajo y hasta un año después de concluida ésta.

-

Listas de raya, nómina, recibos de pago de salario durante el último año, y hasta un año después de concluida la relación laboral.

-

Controles de asistencia durante el último año y hasta un año después de concluida la relación laboral.

Comprobante de pago de prestaciones, durante el último año, y hasta un año después de concluida la relación laboral.

## **SUELDOS Y SALARIOS COMO DEDUCCIONES EN LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

### **2.5 SUELDOS, SALARIOS Y SUS ASIMILABLES**

#### **2.5.1 CONCEPTO DE SALARIOS**

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82 y 84 tenemos que salario es: La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Es importante mencionar que retribución es un término más amplio que remuneración, porque a demás de dinero implica que el salario se puede pagar en especie, aunque nunca en servicio personal del patrón. En la especie pueden quedar ubicados ciertos derechos que legal o contractualmente se confieren al trabajador, como el uso, la habitación u otro que sea valuable en dinero.

En esa definición del Artículo 82 se suprimió la referencia que hacia al contrato de trabajo la Ley Federal del Trabajo anterior, porque la vigente regula también la relación de trabajo; pero igualmente eliminó 'Toda idea de cambio o de comercio en las relaciones obrero-patronales', a decir de la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados.

Deja en pié las ya conocidas críticas a los casos en que el salario se paga, no obstante que no haya trabajo, aunque eso se ha resuelto acudiendo a principios tales como el de 'Estar a disposición del patrón 'el riesgo de la empresa', y el que 'mientras el vínculo jurídico laboral exista, el pago del salario no se suspende salvo en los casos señalados en la Ley.'

**El artículo 84 dice:** 'El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo'. He aquí el concepto extenso de salario.

Como se puede ver claramente, en ese concepto figuran percepciones que no se causan todos los días, ni para todos los trabajadores ni en todas las empresas, ni en todas las dependencias de éstas, o dicho de otra manera, esa expresión no significa que integren forzosamente el salario de un trabajador concreto; habría que desentrañar primero su causa y el efecto para el cual se prevé el pago; habrá que responderse si lo integra para cual efecto o bien responderse si el pago tiene la naturaleza de salario en forma independiente, no integrada en otra.

## **2.5.2 CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN SERVICIOS SUBORDINADOS**

Como forzosamente todo ingreso de una persona física debe contenerse en alguno de los diez capítulos de la LISR, el legislador decidió considerarlos en el primero, como lo podemos observar después de analizar el artículo 78 de la LISR que es precisamente el primero que corresponde al citado capítulo. Veamos primero cuales ingresos se consideran de éste capítulo y en seguida cuales se 'asimilan'.

### **Literalmente el artículo 78 de la LISR establece:**

“Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y de más prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidos como consecuencia de la terminación de la relación laboral”.

**Sin embargo el Art.78 de la LISR, da a conocer cierta clase de ingresos y por sus características puede considerarse 'Ingresos Asimilables a Salarios'.**

'Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos siguientes:

**Artículo 78 fracción I:****Funcionarios y empleados públicos:**

'Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las entidades federativas y los municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas'.

En realidad estas remuneraciones a favor de funcionarios y empleados públicos, no deberían de ser consideradas de las "asimiladas", ya que en realidad los ingresos que estas personas obtienen, si son salarios y se tratan para ésta y otras leyes como lo que son: salarios.

**Artículo 78 fracción II****Anticipos de cuenta de utilidades para algunos socios**

Se establece en este caso que para los efectos de ISR se asimilan a estos ingresos, los siguientes:

Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles'.

En este primer caso de verdaderos 'asimilables' quienes perciben los ingresos 'no son trabajadores', ni los ingresos son salarios, sin embargo, se 'asimilan a salarios'. Pero solo para los efectos de la LISR, lo cual quiere decir que mientras obtengan los ingresos no son objeto de aseguramiento en el IMSS, ni de aportaciones al INFONAVIT, ni sus remuneraciones objeto del pago de algún impuesto local sobre nóminas.

### **2.5.3 CÁLCULO DE LA RETENCIÓN DEL ISR:**

El cálculo de ISR a cargo de éstos asimilables se determinará 'Casi' como el de los empleados, dado que existen dos importantes diferencias: La primera, que el 'Subsidio acreditable' es del 100% en lugar de una proporción menor que se les aplica a los trabajadores. La segunda es que al ISR después del subsidio se les disminuirá el 'crédito general' en lugar del 'crédito al salario'.

Cuando se trate del pago de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, así como de aquellos que la Ley del Impuesto Sobre la Renta asimile a esos ingresos.

**Artículo 78 fracción III**

**Honorarios a consejeros, administradores, comisarios y a otras personas.**

El siguiente caso de 'asimilables' esta contemplado en la fracción III del artículo 78 de la LISR que establece que se asimilan también:

'Los honorarios a miembros de consejo directivos, de vigilancia consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios de administradores, comisarios y gerentes generales.'

Al igual que en la fracción anterior, los ingresos que obtengan éstas personas se consideran 'asimiladas', con las mismas consideraciones y reflexiones, además de las particulares del caso, para lo cual es importante tener presente el quinto párrafo siguiente de la tarifa del artículo 80 de la LISR que establece:

'Tratándose de honorarios a miembros consejeros directivo de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere éste artículo no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor, en cuyo caso se procederá en los términos del párrafo segundo de éste artículo.'

De conformidad con el artículo anteriormente transcrito se pueden presentar dos casos:

- Que únicamente se obtengan ingresos por honorarios o gratificaciones
- Que obtengan ingresos por honorarios o gratificaciones, además de salarios.

#### **Artículo 78 fracción IV**

##### **Honorarios preponderantes**

Este artículo es el que establece este tercer caso de "asimilable" en los siguientes términos:

Los honorarios a personas que prestan servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de éste último.

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representan mas del 50% del total de los por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de ésta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere ésta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieran de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de ésta Ley. "En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes."

Con relación a los 'honorarios preponderantes' el artículo 82 del RISR, establece literalmente lo siguiente:

'Los contribuyentes que obtengan ingresos en los términos de la fracción IV del artículo 78 de la Ley, durante el primer año que prestan servicios a un prestatario no estarán obligados a presentarle la comunicación a que se refiere el tercer párrafo de dicha fracción; sin embargo, podrán optar por comunicar al prestatario que les efectúe las retenciones correspondientes durante dicho periodo, en lugar de cumplir con la obligación a que se refiere el artículo 86 de la Ley.'

De la lectura de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con el tema de los 'honorarios preponderantes', se pueden analizar los siguientes puntos:

Supuestos para que los honorarios independientes sean 'asimilados': De conformidad con los dos primeros párrafos de la fracción IV del artículo 78 de la LISR, es necesaria la existencia de dos supuestos, primero que la prestación de los servicios se lleve a cabo en las instalaciones del prestatario y segundo que los honorarios obtenidos del prestatario sean más del 50% del total de los obtenidos por concepto de honorarios. A continuación procedemos a la explicación correspondiente:

#### Prestación de los servicios en las instalaciones del prestatario

Este primer supuesto es muy fácil de determinar, ya que el prestatario debe saber, por razones obvias, si el trabajo se desarrolla en sus instalaciones o fuera de ellas, es decir, si se lleva a cabo en una de sus sucursales, agencias, oficinas, fábricas, talleres, minas, canteras o cualquier lugar de exploración o extracción de recursos naturales en los términos del artículo 2 de la LISR.

#### Honorarios por mas del 50% del total de los percibidos

Para estar en esta posibilidad de conocer el segundo de los supuestos, es decir, si los ingresos por honorarios son más del 50% del total de los obtenidos por honorarios, el tercer párrafo del artículo 78 fracción IV establece que el prestador del servicio le debe comunicar al prestatario por escrito esta

situación, pero como termina diciendo el párrafo citado que en caso de que se omita la comunicación el prestatario esta obligado a retenerle como 'asimilable', se debe concluir que siempre el prestatario deberá exigir el prestador del servicio que le comunique si son o no preponderantes.

### **Artículo 78 fracción V**

#### **Honorarios optativos**

Los Honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

En caso de quien presta el servicio en realidad fuera trabajador y no independiente, serían aplicables los comentarios respecto a las consecuencias fiscales de los honorarios preponderantes.

Además de los "asimilables" que contiene la LISR, existen otros tres contemplados en el RISR, que son los comisionistas, los patronos personas físicas que tributan en el 'régimen general de la LISR y personas físicas 'honorarios por una obra'. Me referiré a ellos enseguida.

**Artículo 78 fracción VI****Comisionistas y en general actividades empresariales optativos**

Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de éste capítulo.

Estas personas son agentes de comercio que prestan servicios a uno o varios comitentes y piden por escrito a su comitente que los trate como 'asimilables'

**Comunicación por escrito:**

Esta posibilidad la sigue contemplando el artículo 136 del RISR. A partir de 1995 se adiciona la fracción VI al artículo 78 de la Ley del ISR la cual establece que antes de efectuar el primer pago el comisionista o cualquier persona física con actividad empresarial puede comunicarle por escrito al pagador su deseo de optar por ser considerado como asimilable'.

## **2.6 REQUISITOS FISCALES DE SUELDOS Y SALARIOS COMO DEDUCCIONES**

Como sabemos los sueldos y salarios están contemplados en la LISR como deducciones autorizadas tanto para personas morales como para personas físicas que contraten empleados para el desarrollo de sus actividades económicas, regidos en los artículos 22 fracción III y 136 fracción I respectivamente, sin embargo dichas deducciones deben cumplir con los siguientes requisitos para su deducibilidad.

### **2.6.1 REQUISITOS FISCALES**

#### **Artículo 24 fracción III**

##### **Documentación con requisitos y pago con cheque nominativo**

Que se compruebe con documentación que reúna los requisitos que señalen las disposiciones fiscales relativas a la identidad y domicilio de quien los expida, así como de quien adquirió el bien de quien se trate o recibió el servicio, y que en el caso de contribuyentes que en ejercicio inmediato anterior hubieran obtenido ingresos acumulables superiores a Un millón ciento noventa y cuatro mil quinientos treinta y cinco pesos efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, los pagos en efectivo cuyo monto exceda de cinco mil novecientos setenta y tres pesos excepto cuando dichos pagos se hagan por la prestación de un servicio personal subordinado. La

Secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá liberar de la obligación de pagar las erogaciones con cheques nominativos a que se refiere esta fracción cuando las mismas se efectúen en poblaciones sin servicios bancarios o en zonas rurales.

#### **Artículo 24 fracción V**

##### **Retención, Entero e información sobre impuestos**

Que se cumplan las obligaciones establecidas en esta Ley en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, solo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que este obligado en los términos del artículo 58 de esta Ley.

Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del capítulo I del Título IV se podrán deducir siempre que se cumpla con las obligaciones a que se refieren los artículos 83, fracción I y 83 A de esta Ley.

**Artículo 24 fracción IX****Deducciones efectivamente erogadas**

Que tratándose de pagos que a su vez sean ingresos de los señalados en los Capítulos II y III del Título IV y en la fracción XXX del artículo 77 de esta Ley, así como de aquellos realizados a los contribuyentes a que hace referencia el último párrafo de la fracción I del artículo 16, a quienes paguen el impuesto sobre la renta en los Términos del Título II-A o de la sección II del capítulo VI del Título IV de la Ley citada y de donativos, sólo se deduzcan cuando hayan sido efectivamente erogados en el ejercicio de que se trate. Los pagos que a la vez sean ingresos en los Términos del capítulo I de dicho Título, se podrán deducir cuando hayan sido erogados a más tardar en la fecha que se deba presentar la declaración de citado ejercicio. Solo se entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante trasposos de cuentas en instituciones de crédito o casas de bolsa, o entre otros bienes que no sean títulos de crédito.

**Artículo 136 fracción IV****Documentación con requisitos y pagos con cheque nominativo**

Que se comprueben con documentación que reúna los requisitos que señalen las disposiciones fiscales relativas a la identidad y domicilio de quien

lo expida, así como de quien adquirió el bien de que se trate o recibió el servicio, y que en el caso de contribuyentes que en el ejercicio inmediato anterior hubieran obtenido ingresos acumulables superiores a un millón ciento noventa y cuatro mil quinientos treinta y cinco pesos, efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente los pagos en efectivo cuyo monto exceda de los cinco mil novecientos setenta y tres pesos, excepto cuando dichos pagos se hagan por la prestación de un servicio personal subordinado. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público podrá liberar de la obligación de pagar las erogaciones con cheques nominativos a que se refiere esta fracción cuando las mismas se efectúen en poblaciones sin servicios bancarios o en zonas rurales.

Los pagos que en los términos de ésta fracción deban efectuarse mediante cheque nominativo del contribuyente, también podrán realizarse mediante traspasos de cuentas en instituciones de crédito o casas de bolsa.

Cuando los pagos se efectúen mediante cheque nominativo, éste deberá ser de la cuenta del contribuyente y contener, en el anverso del mismo, la expresión 'para abono en cuenta del beneficiario'.

Así como el Art. 136 de la Ley en cuestión para personas físicas en sus fracciones VII y X, la fracción VII en el último párrafo nos remite a los artículos 83 fracción I y artículo 83-A de la misma Ley, y la fracción X nos habla de las

deducciones efectivamente erogadas a mas tardar en la fecha en que se deba presentar la declaración del ejercicio de que se trate. Solo se entenderán como efectivamente erogados cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante traspasos de cuentas en Instituciones de crédito o casas de bolsa, o otros bienes que no sean títulos de crédito.

Es importante considerar lo establecido en los artículos 19,20,21 y 22 del RISR, que se refieren a los requisitos de los gastos de previsión social y otros aspectos, a las deducciones de las pensiones o jubilaciones y de las condiciones para el fondo de ahorro en cuanto a plazos y requisitos para su deducción:

- Llevar registros de los ingresos es decir las nominas.
- Conservar los recibos de nómina que muestren:
- El monto de los ingresos
- El impuesto retenido
- El 'Crédito en efectivo'

- Efectuar las retenciones mensuales del ISR (Art.83-1)
- Efectuar el cálculo anual del ISR (Art. 83-2)
- Presentar en febrero la forma 26 de pago de 'Crédito en efectivo' y para los "asimilados" la forma 27 según artículo 83 fracción V.
- Que se paguen las cuotas al IMSS incluyendo Seguro de Retiro y las aportaciones al INFONAVIT

En caso de que no se entregue el 'crédito en efectivo' o no se cumplan las obligaciones antes mencionadas no serán deducibles los salarios relativos.

Referente a los ingresos derivados de una relación laboral como son la Previsión Social otorgada a los trabajadores en el capítulo IV del presente trabajo se hace mención de los requisitos que deben de tener los mismos para su deducibilidad.

## **2. 6. 2 ANTICIPOS DEDUCIBLES**

Es importante destacar que las personas morales que hagan los pagos a estos asimilables podrán deducirlos de sus ingresos acumulables tal como lo dispone la LISR en su artículo 22 fracción XI que en seguida se transcribe:

Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:

XI. Los anticipos y rendimientos que paguen las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que entreguen las sociedades y asociaciones civiles a sus miembros, cuando los distribuyan en los términos de la fracción II del artículo 78 de esta Ley.

### **2.6.3 OTROS REQUISITOS DE DEDUCCIÓN:**

En relación con éste último 'ingreso asimilable' es conveniente dejar establecido que los requisitos 6 a 10 que se exigen como requisitos de deducción para los de la fracción III del Art. 78 de la LISR, son para los retiros que haga el patrón igualmente aplicables.

- **Honorarios por una obra**

Estas personas son profesionales que prestan servicios personales independientes relacionados con una obra determinada, mueble o inmueble, sin proporcionar materiales y sus servicios se pagan en función de la cantidad de trabajo realizado y no de días laborados y piden por escrito al prestatario que los trate como 'asimilables'.

- **Comunicación por escrito:**

Esta posibilidad la contempla el artículo 105 del RISR que establece que antes de iniciar la obra de que se trate debe comunicarle por escrito su deseo de optar por ser considerado asimilable.

**(Artículo 78 Penúltimo y último párrafo de la LISR y el RISR)**

Los ingresos por salario los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo y solo que los haya cobrado en el año.

Los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto hasta el año en que sean cobrados.

**No se considerarán ingresos en bienes**

- Los servicios de:

- comedor y
- comida

proporcionados a los trabajadores,

- Así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores:

- Para el desempeño de actividades propias, y

- Que esté de acuerdo a la naturaleza del trabajo prestado.

### **Si son ingresos**

- Las becas a personas que asuman obligación de trabajar con quien se la otorga.
  - La ayuda o compensación para
    - Renta de casa
    - Transporte o
    - Cualquier otro concepto que se entregue en:
      - Dinero o
      - Bienes
- Sin importar el nombre con el cual se designe.

Una vez que se ha determinado que un concepto es ingreso, será necesario precisar si es excepto o gravado.

## **2.7 INGRESOS POR SALARIOS**

### **2.7.1 INGRESOS POR LOS QUE SE CAUSA EL I.S.R.**

#### **2.7.1.1 INGRESOS GRAVABLES**

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y de más prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Desglosar conceptos incluidos en los Art.78 párrafo primero de la LISR

78-A

78-B

79 PREVISION SOCIAL

RISR ARTS:

81,83,84,85 y 86

### **2.7.2 INGRESOS EXCENTOS DE SUELDOS Y SALARIOS EN LA L.I.S.R.**

#### **Ingresos por salarios exentos**

Art.77-I.- Algunas prestaciones de los trabajadores:

##### **1) Del salario mínimo general**

Esta fracción establece que las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo general calculadas sobre la base de dicho

salario, estarán exentas cuando no excedan de los mínimos señalados en la legislación laboral.

También están exentas:

Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicio que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución hasta el límite establecido en la legislación laboral que perciban los trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de la remuneración por tiempo extraordinario o de la prestación de un servicio que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución que no exceda el límite previsto por la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente a 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio.

### **2.7.2.2 . TIEMPO EXTRA (ATR 66 LFT)**

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias de tres veces a la semana.

### **2.7.2.2 DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS**

Semanal (Art. 69 LFT)

1 de enero

5 de febrero

21 de marzo

16 de septiembre

20 de noviembre

25 de diciembre

1° de diciembre de cada 6 años

el que determine las leyes federales locales y electorales

**2.7.2.3 INGRESO POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO  
PERSONAL SUBORDINADO EXENTOS DEL PAGO  
DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

- **Jubilaciones haberes de retiro y pensiones vitalicias, u otra forma de retiro proveniente del SAR.**

LIMITE: Nueve veces el S.M.G.

FUNDAMENTO: Art77.Fr III LISR

- **Gastos médicos dentales hospitalarios y de funeral otorgados de manera general**

FUNDAMENTO: Art77.Fr IV LISR

- **Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones publicas**

FUNDAMENTO Art77.Fr V LISR

- **Subsidio por incapacidad becas para los trabajadores o sus hijos, guarderías, actividades culturales o deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga**

LIMITE: Hasta un SMG elevado al año cuando el salario y la prestaciones de previsión social rebasen

siete SMG

FUNDAMENTO: Fr VI ultimo párrafo del Art. 77de la LISR

- **Entrega de depósitos en el INFONAVIT y casa habitación deducibles.**

FUNDAMENTO: Art. 77 Fr, VII LISR

- **Caja o fondo de ahorro**

LIMITE: El 13% de su sueldo hasta 10 veces el salario mínimo general cuando cumplan requisitos de deducibilidad.

FUNDAMENTO Art. 77 Fr, VIII LISR

Art.24 LISR

Art. 22 LISR

- **Cuotas de Seguridad Social de los patrones pagados por los trabajadores**

FUNDAMENTO: Art. 77 Fr, IX LISR

- **Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación incluyendo los que se paguen con cargo a cuenta de SAR.**

LIMITE: 90 SMG por cada año de servicio o contribución al SAR

FUNDAMENTO: Art. 77 Fr, IX LISR

- **Gratificaciones anuales**

LIMITE: 30 días de SMG

FUNDAMENTO: Art. 77 Fr, IX LISR

- **Primas Vacacionales**

LIMITE: 15 días de SMG

FUNDAMENTO: Art. 77 Fr, IX LISR

- **PTU**

LIMITE: 15 días de SMG

FUNDAMENTO: Art. 77 Fr, IX LISR

## **2.8 IMPUESTO A RETENER EN SUELDOS Y SALARIOS (PATRON /TRABAJADOR)**

### **2.8.1 OBLIGACIONES FISCALES DE LOS RETENEDORES EN EL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS DE ACUERDO A LA LISR**

#### **ART83 L.I.S.R.**

Fracción VI. Solicitar datos para inscribirlos en el RFC o le proporcionen su clave en el RFC (Fotocopia) (procedimiento suspendido SHCP 25-04-95).

#### **PRIMER EMPLEO**

- Acta de nacimiento original
- Cartilla o pasaporte

#### **EMPLEOS POSTERIORES**

Fracción IV, Primer Párrafo.- cerciorarse que estén inscritos en el RFC mediante el formulario de SAR-03 o inscribirlos.

Solicitar constancia de percepción al trabajador dentro del mes siguiente de su contratación.

Fracción III.- Proporcionar constancias de remuneraciones y de retenciones efectuadas al trabajador, con los siguientes lineamientos:

a)El mes siguiente al retiro en caso de separación.

b)A mas tardar el 31 de enero de cada año.

Fracción IV, primer párrafo.- Adicionalmente solicitar dichas constancias a las personas a mas tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación el servicio.

Quien no proporcione las constancias se puede hacer acreedor a una multa

Fracción V. , presentar en febrero de cada año la forma 26 por los trabajadores a ,quienes les haya correspondido "crédito al salario en efectivo" y la forma 27 solo por los "asimilables a salarios".

fracción IV, segundo párrafo.- Solicitar que le comuniquen por escrito antes de efectuar el primer pago del año que le prestan servicios a otro empleador que ya les este disminuyendo el "crédito al salario" a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

**Calcular el impuesto anual:**

Aplicándole a los ingresos del ejercicio de los trabajadores las tarifas de los artículos 141, 141 A y 81.

Presentar a la SHCP en el mes de febrero de cada año:

Declaración del monto del crédito al salario pagado en efectivo.

Cuando una empresa se fusione o entre en liquidación, la declaración antes mencionada se presentará al mes siguiente de la terminación anticipada del ejercicio.

Los organismos internacionales quedan exceptuados de las obligaciones cuando se establezca en los tratados o convenios respectivos.

Calcular el impuesto mensual y hacer la retención correspondiente:

Aplicando a los ingresos mensuales de los trabajadores las tarifas de los Artículos 80, 80 A y 80 B LISR.

Ya que para que los sueldos Pagados se puedan deducir, y se pueda efectuar el pago del crédito al salario cuando tenga el saldo a favor, se deberá observar lo siguiente:

- Se efectúen las retenciones correspondientes
- Se lleven registros individuales de cada trabajador por los pagos que se les efectúen.
- Se conservan los comprobantes por los pagos realizados que a su vez contienen:
  - Monto del Pago
  - Monto del ISR retenido
  - Diferencias que resulten a favor por crédito al salario
  - Aportaciones de seguridad social incluyendo las relativas al SAR

## 2.8.2 OBLIGACIONES FISCALES DEL TRABAJADOR CON EL PATRON DE ACUERDO A LA LISR

### Art. 82 LISR

Fracción I.- proporcionar datos para que lo inscriban en el RFC a proporcionar su clave. La, regla 19 de la Miscelánea del 28 de Marzo de 1 994, establece que se dan de alta al registrarlo en el SAR presentando la forma SAR-4 con diez días de anticipación a la apertura de la cuenta y para los "asimilables a trabajadores" al presentar la forma 27.

Fracción II.- Solicitar constancias de remuneraciones:

- A mas tardar el 31 de enero de cada año
- Dentro del mes siguiente al retiro en caso de separación

### PRIMER EMPLEO

- Acta de nacimiento original
- Cartilla o pasaporte

## EMPLEOS POSTERIORES

- Clave de inscripción al RFC o formulario del SAR-03
- Constancia de Percepciones del patrón anterior dentro del mes siguiente a su contratación
- Comunicar por escrito al patrón que le pague por primera vez, si le presta sus servicios a otro patrón y éste ya les acredita el crédito al salario, para que ya no se realice dicho acreditamiento
- presentar declaración anual en los siguientes casos:
- cuando tengan percepciones por honorarios, arrendamiento, u otro diferente al asalariado.

Cuando le comuniquen al patrón por escrito antes del 31 de diciembre del ejercicio en curso que ellos la presentarán (sería conveniente solicitar en éste comunicado su constancia de percepciones del ejercicio a fin de que el patrón solo expida constancias por éstas personas).

- Cuando tengan dos patrones al mismo tiempo

- Cuando sus ingresos Por sueldos tengan como origen algún país del extranjero.
- Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de Diciembre, no están obligados a presentar declaración anual siempre que perciban únicamente sueldo de un solo patrón en ese país

### **2.8.3 APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL PAGO DE SUELDOS y SALARIOS**

#### **SEGURIDAD SOCIAL**

#### **FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.**

#### **ARTUCULO 123 FRACCIÓN XXIX APARTADO A**

#### **TITULO VI DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.**

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá los seguros de invalidez, Vejez, de vida, de cesación involuntario del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y otros sectores sociales y sus familias.

**ART. 4o CONSTITUCIONAL.**

Consagra la protección de la salud como garantía individual.

**FUNDAMENTO DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN****ART. 2 FRACC. II.**

"Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por los servicios de seguridad social proporcionados por el mismo estado."

**SEGURIDAD SOCIAL**

Es el instrumento jurídico y económico que establece el estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el ingreso para vivir y a la salud a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del seguro social al que contribuyen los patrones, los obreros y el estado, o alguno de estos como subsidios pensiones y atención facultativa, y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos las dependencias de aquel quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales,

principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de *ganancia* para su sostenimiento y el de la familia'.

## **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

El seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, el cual fue establecido como un servicio público, para el bienestar de los trabajadores de la República Mexicana. El objetivo del Seguro Social, es cubrir las contingencias y proporcionar los que especifican en la Ley del Seguro Social, como son prestaciones en especie y dinero, así como servicios sociales de beneficio colectivo con fundamento en la solidaridad social.

Las prestaciones en especie y dinero que otorga el Seguro Social varían de acuerdo a cada régimen de que se trate, ya sea obligatorio o voluntario.

Dentro de los servicios sociales de beneficio colectivo que presta el Seguro Social, se encuentran:

### **LAS PRESTACIONES SOCIALES.**

Las cuales tienen la finalidad de fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, así como el contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

## **SERVICIOS DE SOLIDARIDAD SOCIAL:**

Es la ayuda que se da a los sectores marginados del país, a través de unidades médicas. El 20 de julio de 1993, la Ley del Seguro Social abroga la Ley del impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal.

## **SUJETOS Y FORMAS DE ASEGURAMIENTO**

El Seguro social comprende dos formas de aseguramiento, el régimen voluntario y el régimen obligatorio, Todas aquellas personas que estén sujetas a una relación de trabajo con otras, tienen 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.

Cualquiera que sea la actividad que realicen, y la personalidad jurídica del patrón, aún cuando este exento del pago de impuestos y derechos.

Así también son sujetos del régimen obligatorio:

- Los trabajadores e industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados etc.

- Los ejidatarios, comuneros y los pequeños propietarios, que para la explotación de cualquier tipo de recursos estén sujetos a contratos de asociación, producción y financiamiento.
- Los ejidatarios, colonos y pequeños propietarios no comprendidos anteriormente.
- Los Patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.

De acuerdo al artículo 19 de la Ley del Seguro Social, los patrones están obligados a:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como comunicar sus altas y bajas, modificaciones de salario, dentro de los plazos no mayores a cinco días.
- Llevar registros, de nóminas y listas de raya, y conservarlos durante cinco años.
- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar el importe al IMSS.

- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias, que practique el Instituto.
- Así también los trabajadores pueden contratar en forma individual o colectiva seguros facultativos incorporándose voluntariamente de acuerdo a los períodos de inscripción que establezca el Instituto y cumpliendo con los requisitos establecidos.

De conformidad con el artículo 11 que establece los seguros que comprende el régimen obligatorio :

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez, vejez, cesantía, edad avanzada y muerte
- Guarderías para hijos de aseguradas
- Retiro

Es implantado el régimen obligatorio con salvedades y se faculta al Instituto para promover y dar inicio a la prestación de servicios en toda la República Mexicana y aún en los municipios en donde todavía no es operante. El Instituto fijará las modalidades de este régimen para que sea posible el disfrute de los beneficios de éste.

El Instituto tiene la facultad de contratar seguros ya sea en forma individual o colectiva, para hacer posible la prestación en especie del ramo de seguro de enfermedades y maternidad. La contratación de este seguro se sujetará a las condiciones e importes que fije el mismo. De la misma manera puede contratar seguros adicionales para satisfacer las prestaciones en dinero establecidas en los contratos de Ley.

#### **2.8.4 SEGUROS Y PRESTACIONES QUE COMPRENDE LA LEY**

La Ley del Seguro Social proporciona protección a todas aquellas personas que están inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social, para recibir atención médica y satisfacer sus necesidades de seguridad social y salud, esta protección la realiza a través de los siguientes ramos:

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
- Guarderías para hijos de aseguradas
- Retiro

Dentro de esta ley se establece dos regímenes en los cuales pueden tributar los individuos según sus características y necesidades, que son las siguientes:

- Régimen Obligatorio
- Régimen Voluntario

Cabe señalar que los ramos antes mencionados anteriormente solo son aplicables para el régimen obligatorio.

## 2.9 SEGURO DE TRABAJO

Se denomina riesgo de trabajo a los accidentes y enfermedades a que se exponen los trabajadores en cumplimiento de su trabajo.

Se define como accidente de trabajo a toda lesión orgánica o funcional, incluso a la muerte ocasionada en el cumplimiento -o con motivos de trabajo en cualquier lugar y tiempo en que se de.

Asimismo, se considera accidente de trabajo el que se ocasione al trasladarse el trabajador de su domicilio a su lugar de trabajo o inversamente como lo menciona la ley del Seguro Social en su artículo 49.

Enfermedad de trabajo es aquella que se ocasiona por la realización continua de alguna actividad que se origina en el trabajo o en cualquier lugar en que se preste el servicio.

Los riesgos de trabajo pueden ocasionar:

- incapacidad temporal
- Incapacidad Permanente parcial

- Incapacidad permanente total
- Muerte

Dentro de este seguro se tiene el derecho a la prestación en especie de:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- Servicio de hospitalización.
- Aparatos de prótesis y ortopedia.
- Rehabilitación.

Las prestaciones en dinero que tiene derecho están:

- esta incapacitado recibirá el 100 % de su salario.
- Si es una incapacidad permanente ,total, el 70%.
- Si es una incapacidad permanente parcial, un porcentaje de acuerdo a las tablas de la ley Federal del Trabajo.

## **2.10 PROBLEMA DE LOS GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL Y SU DEDUCIBILIDAD**

### **2.10.1 PREVISIÓN SOCIAL Y SUS REQUISITOS FISCALES**

#### **DEFINICIÓN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL:**

Son beneficios que se conceden fundamentalmente en especie y que con independencia del salario tienen como objetivo ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus beneficiarios, desde un punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral.

#### **REQUISITOS PARA SU DEDUCCIÓN Y EXENCIÓN**

- A) Para cualquier deducción incluyendo gastos de previsión social se debe cumplir el requisito de obtener 'comprobante fiscal'

En relación a éste requisito podemos mencionar que en los comprobantes que deben recabarse deben constar en ocasiones hasta de 17 datos, según se indica a continuación:

- a) Impreso el comprobante por un taller autorizado por la SHCP

b) De quien lo expide

**Según el artículo 29-A del CFF**

1. Nombre, denominación o razón social
2. Domicilio fiscal y en su caso el de la sucursal que expida el comprobante
3. El Registro Federal de Contribuyentes.
4. El folio Según la resolución miscelánea:
5. Fecha de impresión y la vigencia de utilización, la cual puede ser en un plazo máximo de 2 años. (*Reformas de 98*).
6. La Leyenda 'La reproducción no autorizada de éste comprobante constituye un delito en términos de las disposiciones fiscales' con letra no menor de tres puntos
7. Los datos de identificación del impresor y fecha de publicación en el D.O.F. de la autorización con letra no menor de tres puntos ( El pie de imprenta ya no se contempla como requisito a partir del 1o -IV-93 )

8. Cédula de Registro Federal de Contribuyentes ( RFC) reproducida en tamaño de 2.75cm de ancho por 5 cm de alto

c) Los siguientes datos escritos por quien los expide:

· Del cliente ( o sea del que pretenda la deducción)

1. Nombre, denominación o razón social ( nombre del trabajador que realiza el viaje, tratándose de gastos de viaje según el artículo 28 RISR

2. Clave del RFC

3. Domicilio (cualquiera de los que el contribuyente tenga manifestados al RFC)

· **De la operación que realiza**

1. Lugar en que se expide

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

2. Fecha de expedición

3. Cantidad de las mercancías o servicios

4. Clase de mercancías o en su caso descripción del servicio.
5. Valor unitario en las mercancías o servicios consignado en número ( sin IVA)
6. Importe total consignado en número o letra
7. Impuesto al valor agregado trasladado en forma expresa y por separado.

B) En especial para la deducibilidad de gastos de previsión social se deben satisfacer a demás los siguientes requisitos: ( Artículo 24 fracción XII de la LISR y 19 a 23 de RISR)

Art. 24 fracción XII LISR. Las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:

#### **2.10.2 PRESTACIONES QUE PUEDEN DEDUCIRSE**

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

Dichas prestaciones deberán otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores.(Elegibles).

## **GENERALIDAD Y EXCEPCIONES**

**Art. 19 RISR.** Los gastos de previsión social a que se refiere la fracción XII del artículo 24 de la Ley satisfacerán los siguientes requisitos:

- I. Que se otorguen en forma general
  
- II. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:
  - a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores (sindicalizados o no), los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros; (pero equivalentes)
  - b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes; (y desde luego diferentes)
  - c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio y éste ser independiente

d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país. (Desde luego equivalentes)

III. Que tratándose de planes de seguros de vida solo se asegure a los trabajadores.

Tratándose de otros seguros no hay impedimento alguno para asegurar a todos los miembros de la familia, por ejemplo:

- Seguros de gastos médicos mayores
  
- Seguro de últimos servicios o funerarios.

### **2.10.3 DETERMINACION DE LA PREVISION DEDUCIBLE**

Art. 20 RISR. Para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo anterior, se observará lo siguiente.

#### **LIMITACIONES PARA TRABAJADORES DE CONFIANZA**

I. Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que correspondan a empleados de confianza, considerados con los que concedan

las instituciones públicas de seguridad es proporcionalmente mayor para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les 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 tratándose de los casos a que se refiere el artículo 19 fracción II, inciso c) y d) del RISR. No se aplicará lo dispuesto en ésta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

#### COMPARACION ENTRE TRABAJADORES DE CONFIANZA Y OTROS TRABAJADORES.

- II. En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas 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 sus sueldos en el mismo periodo, 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 esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

## PRESTACIONES PARTICIPATIVAS

!!!. Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.

## PLANES POR ESCRITO

IV. Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

### 2.10.4 DEDUCCION DE PENSIONES O JUBILACIONES

**Art. 21 RISR.** Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la fracción XII del art. 24 de la Ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipas sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las, reservas constituidas por la empresa. Sin embargo cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo,

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

#### **2.10.5 REQUISITOS PARA DEDUCIR APORTACIONES AL FONDO DE AHORRO**

**Art. 22 RISR.** Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII, del artículo 24 de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

#### **TASA Y BASE MAXIMA**

I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en

el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

## **RETIRO DE LAS APORTACIONES**

II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

## **DESTINO DE LOS FONDOS**

III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

## **OTROS REQUISITOS DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL**

Art. 23 RISR. Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 fracción II de la Ley, deberán cumplir los siguientes requisitos:

## **EROGACION EN TERRITORIO NACIONAL**

I. 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.

## **BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES**

II. Que se efectúen en relación con trabajadores del contribuyente y, en su caso, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En caso de prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

Debe entenderse que una prestación es de carácter general cuando la misma se aplica a todas aquellas personas que se encuentran colocadas dentro del supuesto normativo que establece dicha prestación, y no como erróneamente la sustentan las autoridades fiscales, cuando se aplica a toda persona sin excepción'.

## 2.11 PREVISIÓN SOCIAL EXENTA Y GRAVABLE EN LA LISR

**Art. 77 fracción VI LISR.** Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

**Art. 77 ultimo párrafo LISR.** Límites para prestaciones de previsión social, la exención contenida en la fracción VI de éste artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por las prestaciones de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

**ART. 80 RISR.** Reglas para la previsión social exenta para los efectos del último párrafo de la Ley se estarán a lo siguiente:

Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a los que se refiere la fracción VI del artículo 77 de referencia, en el mismo periodo, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la Ley, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

### CAPITULO III

#### 3.1 CASO PRACTICO

#### 3.2.CALCULO DE SUELDOS Y SALARIOS CONFORME ALO DISPUESTO EN LA LEY DE ISR

La Empresa " El Remordimiento S.A de C.V." Realiza el calculo de sueldos y salarios de 3 de sus empleados conforme lo dispuesto en la ley de impuesto sobre la renta del 1º de enero al 31 de diciembre de 2000.

Los sueldos de los empleados son los siguientes:

Empleado A : Salario mínimo general del área geográfica (32.70 pesos diarios)

Empleado B : 140 pesos diarios

Empleado C : 700 pesos diarios

1.- En el mes de febrero el empleado "A" laboro 24 horas extras, el empleado "B" 42 horas extras y e empleado "C" 9 horas extras.

En el mes de abril el empleado "A" laboro 33 horas extras, el empleado "B" 12 horas extras y e empleado "C" 7 horas extras.

2.- El empleado "C" fue contratado el 1 de enero de 1990, el empleado "A" y "B" fueron contratados el 31 de diciembre de 1994.

- 3.- La empresa le otorga a sus empleados las prestaciones por ley .
- 4.- En mayo como lo estipula la ley hace la entrega del reparto de utilidades:  
  
Empleado A : 200 pesos  
Empleado B : 1500 pesos  
Empleado C : 5500 pesos
- 5.- En el mes de febrero los 3 empleados laboraron 2 días de descanso obligatorios por lo cual se hicieron acreedores de la prima dominical .
- 6.-La prima vacacional se entrega en el periodo vacacional de agosto.
- 7.-Como programa de previsión social, Mensual mente la compañía le entrega vales de despensa a sus empleados por un monto del 10% de su salario.  
  
Además contiene un programa de fondo de ahorro el cual se aportara mes con mes por el monto del 7% de sus sueldo y el cual se entregara el total ahorrado en el mes de diciembre.
- 8.- Se pide realicen los cálculos necesarios para integrar el total del salario así como calcular el ISR a cargo o a favor por cada empleado mensual mente.

## CALCULO DE HORAS EXTRAS

TRABAJADOR "A"	FEBRERO		ABRIL	
SUELDO DIARIO	32.70		32.70	
(f) HORAS LABORADAS POR LEY	<u>8</u>		<u>8</u>	
(=) COSTO POR HORA	4.0875		4.0875	
(*) SE PAGAN DOBLES	2		2	
(*) TOTAL DE HRS. EXTRAS AL MES	<u>24</u>		<u>33</u>	
	196.20		269.78	
TRABAJADOR "B"	FEBRERO		ABRIL	
SUELDO DIARIO	140.00	140.00	140.00	
(f) HORAS LABORADAS POR LEY	<u>8</u>	<u>8</u>	<u>8</u>	
(=) COSTO POR HORA	17.50	17.50	17.50	
(*) SE PAGAN DOBLES	2	3	2	
(*) TOTAL DE HRS EXTRAS AL MES	<u>39</u>	<u>3</u>	<u>12</u>	
	1365.00	(+) 157.50 (=) 1522.50	420.00	
(*) PROPORCIÓN CUANDO EXCEDE DEL LIM	<u>50%</u>		<u>50%</u>	
	682.50	NO EXCEDE DEL LIMITE	210.00	NO EXCEDE DEL LIMITE
TRABAJADOR "C"	FEBRERO		ABRIL	
SUELDO DIARIO	700		700	
(f) HORAS LABORADAS POR LEY	<u>8</u>		<u>8</u>	
(=) COSTO POR HORA	87.5		87.5	
(*) SE PAGAN DOBLES	2		2	
(*) TOTAL DE HRS EXTRAS AL MES	<u>9</u>		<u>7</u>	
	1575		1225	
(*) PROPORCIÓN CUANDO EXCEDE DEL LIM	<u>50%</u>		<u>50%</u>	
	787.5	SI EXCEDE DEL LIMITE	612.5	NO EXCEDE DEL LIMITE

CUANDO SE EXCEDE EL LIMITE MARCADO POR LA LEY

LIMITE = SALARIO MÍNIMO GENERAL PARA EL ÁREA GEOGRÁFICA POR CINCO VECES EL SMG ENTRE SIETE DÍAS DE LA SEMANA POR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS DEL MES

LIMITE  $32.70 \cdot 5 \text{ VECES EL SMG} / 7 \text{ DÍAS DE LA SEMANA} \cdot 30.4 = 710.05$

LIMITE QUE PERMITE LA LEY DE HORAS EXTRAS AL MES

HORAS EXTRAS SEMANAL ENTRE LO DÍAS DEL AÑO ENTRE LOS MESES DEL AÑO ENTRE DÍAS DE LA SEMANA POR LAS NUEVE HRAS PERMITIDAS A LA SEMANA, LAS HORAS EXCEDENTES SE PAGARAN TRIPLE.

HE sem.  $365/12/7 \cdot 9 = 39$

## AGUINALDO

	EMPLEADO "A"	EMPLEADO "B"	EMPLEADO "C"
SUELDO DIARIO	32.70	140.00	700.00
(*) 15 DÍAS POR LEY	<u>15</u>	<u>15</u>	<u>15</u>
(=) TOTAL DE AGUINALDO	490.50	2100.00	10500.00
(-) PARTE EXENTA	<u>981.00</u>	<u>981.00</u>	<u>981.00</u>
(=) PARTE GRAVADA	0.00	1119.00	9519.00

1.-SEGÚN LA LEY DEBERÁN PAGARSE POR LO MENOS 15 DÍAS DE SUELDO POR CONCEPTO DE AGUINALDO

2.-LA PARTE EXENTA QUE MARCA LA LEY DE ISR ES DE 30 VECES SMG.

PARTE EXENTA = 32.70 (\*) 30 = 981 00

## PRIMA DOMINICAL

	EMPLEADO "A"	EMPLEADO "B"	EMPLEADO "C"
SUELDO DIARIO	32.70	140.00	700.00
(*) 25% DE PRIMA DOMINICAL	<u>25%</u>	<u>25%</u>	<u>25%</u>
(*) PRIMA DOMINICAL	8.18	35.00	175.00
(*) DÍAS TRABAJADOS	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
(*) TOTAL DE PRIMA DOMINICAL	16.35	70.00	350.00
(-) PARTE EXENTA	<u>65.40</u>	<u>65.40</u>	<u>65.40</u>
(*) PARTE GRAVADA	0.00	4.60	284.60

1.-SE PAGARA EL 25% DEL SALARIO DIARIO POR CONCEPTO DE PRIMA DOMINICAL TENIENDO COMO LIMITE PARA SU EXENCIÓN EL MONTO DE 1 SMG POR CADA DOMINGO TRABAJADO.

**REPARTO DE LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA (PTU)**

LA EMPRESA REPARTE LAS UTILIDADES DE LA SIGUIENTE MANERA:

EMPLEADO "A"	200 PESOS
EMPLEADO "B"	1500 PESOS
EMPLEADO "C"	5500 PESOS

	EMPLEADO "A"	EMPLEADO "B"	EMPLEADO "C"
(-) CANTIDAD ENTREGADA POR PTU	200.00	1500.00	5500.00
PORCENTAJE EXENTO (=) (15 DÍAS DE SMG)	490.50	490.50	490.50
(=) PARTE EXENTA	200.00	490.50	490.50
(=) PARTE GRAVADA	0.00	1009.50	5009.50

1.- EL INGRESO QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE PTU ,GOZARA DE UNA EXENCIÓN HASTA POR EL EQUIVALENTE DE A 15 DÍAS DE SMG

## PRIMA VACACIONAL

DÍAS QUE CORRESPONDEN DE VACACIONES POR AÑOS LABORADOS A CADA EMPLEADO :

EMPLEADO "A"	14 DÍAS POR LEY
EMPLEADO "B"	14 DÍAS POR LEY
EMPLEADO "C"	16 DÍAS POR LEY

	EMPLEADO "A"	EMPLEADO "B"	EMPLEADO "C"
SUELDO DIARIO	32.70	140.00	700.00
(*) DÍAS QUE LE CORRESPONDEN	<u>14</u>	<u>14</u>	<u>16</u>
(=) SUELDO POR DÍAS SEGÚN LEY	457.80	1960.00	11200.00
(*) 25% DE PRIMA VACACIONAL	<u>25%</u>	<u>25%</u>	<u>25%</u>
(=) PRIMA VACACIONAL	114.45	490.00	2800.00
(-) LIMITE (15 DÍAS SMG) EXENTO	490.5	490.5	490.5
(=) PERCEPCIÓN EXENTA	114.45	490.5	490.5
(=) PERCEPCIÓN QUE GRAVA	0	0	2309.5

1.-SE PAGARA EL 25% DEL SALARIO DIARIO POR CONCEPTO DE PRIMA VACACIONAL TENIENDO COMO EXENCIÓN EL MONTO DE 15 SMG.

## VALES DE DESPENSA

LA EMPRESA COMO PROGRAMA DE PREVISIÓN SOCIAL ENTREGA A SUS EMPLEADOS VALES DE DESPENSA POR EL 10% DE SU SALARIO

	EMPLEADO "A"	EMPLEADO "B"	EMPLEADO "C"
SALARIO MENSUAL	981	4200	21000
(*) 10% DE SU SALARIO	<u>10%</u>	<u>10%</u>	<u>10%</u>
(=) TOTAL DE VALES DE DESPENSA	98.1	420	2100
(-) PARTE EXENTA	981	981	981
(=) PARTE GRAVADA	0	0	1119

1.- LA EXPLICACIÓN DE LA EXENCIÓN SE ENCUENTRA EN LA PAGINA SIGUIENTE

**Determinación de la Parte Exenta por el concepto de previsión social.**

La determinación del importe exento por concepto de previsión social lo podemos dividir en tres casos dependiendo el nivel de ingresos del trabajador:

**Trabajadores cuyo salario base más la previsión social no rebasan de 7 SMG**

En este caso, el total de la previsión social estará exenta

**Trabajadores cuyo salario base por sí mismo no rebase ,del equivalente de 7 SMG, pero que al sumarle la previsión social sí excede de este importe**

En este supuesto, aplicaremos la mecánica establecida en el artículo 77 del RISR, a efectos de calcular el valor de la exención

**Trabajadores cuyo salario base rebasa por sí mismo de 7 SMG**

En este último caso, la exención por concepto de previsión social será hasta por el equivalente a un salario mínimo.

## FONDO DE AHORRO

LA EMPRESA EN FI MES DE DICIEMBRE ENTREGA UN PROGRAMA DE FONDO DE AHORRO  
EL CUAL SE APORTA MES CON MES POR EL MONTO DEL 7% DE SU SUELDO.

	EMPLEADO "A"	EMPLEADO "B"	EMPLEADO "C"
SALARIO MENSUAL	981 00	4200.00	21000.00
(*) 7% DE SU SALARIO	<u>7%</u>	<u>7%</u>	<u>7%</u>
(=) TOTAL MENSUAL DE F.A.	68.67	294.00	1470.00
(*) 12 MESES DEL AÑO	<u>12</u>	<u>12</u>	<u>12</u>
(=) TOTAL ANUAL	824.04	3528.00	17640.00
(-) PARTE EXENTA	<u>981.00</u>	<u>981.00</u>	<u>981.00</u>
(=) PARTE GRAVADA	0.00	2547.00	16659.00

## Fondo de Ahorro

El artículo 77 fracción VIII de la LISR, señala que es un ingreso exento para el trabajador los provenientes del fondo de ahorro, siempre que reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II.

Ahora bien, para que las aportaciones patronales al fondo de ahorro sean deducibles, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el SMG del DF;
- b) Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trate al término de la relación de trabajo o una vez por año;
- c) Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores, y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e intermediarios, así como en títulos que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la SHCP determine.

En este punto debemos recordar que el artículo 27 fracción 11 de la Ley del Seguro Social establece que el ahorro no formará parte del salario base de

cotización, cuando la aportación del patrón y del trabajador sean por la misma cantidad, y siempre que el trabajador no lo retire más de dos veces por año.

CALCULO DE PERCEPCIONES Y EXENCIONES

EMPLEADO "A"

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
SALARIO	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981
HORAS EXTRAS	0	196	0	270	0	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	196	0	270	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGUINALDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	491
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	491
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRIMA VACACIONAL	0	0	0	0	0	0	0	114	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	114	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRIMA DOMINICAL	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PTU	0	0	0	0	200	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	0	0	0	200	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VALES DE DESPENSA	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
(-) EXENTO	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FONDO DE AHORRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	824
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	824
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL DE PERCEPCIONES	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981

CALCULO DE PERCEPCIONES Y EXENCIONES

EMPLEADO "B"

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
SALARIO	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200	4200
HORAS EXTRAS		1523	0	420	0	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO		683	0	420	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO		840	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGUINALDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2100
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	981
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1119
PRIMA VACACIONAL	0	0	0	0	0	0	0	490	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	491	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRIMA DOMINICAL	0	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	4.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PTU	0	0	0	0	1500	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	0	0	0	491	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	0	0	0	1010	0	0	0	0	0	0	0
VALES DE DESPENSA	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420
(-) EXENTO	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420	420
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FONDO DE AHORRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3528
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	981
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2547
TOTAL DE PERCEPCIONES	4200	5045	4200	4200	5210	4200	4200	4200	4200	4200	4200	7866

**CALCULO DE PERCEPCIONES Y EXENCIONES**

**EMPLEADO "C"**

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
SALARIO	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000	21000
HORAS EXTRAS		1575	0	1225	0	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO		710	0	613	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO		865	0	613	0	0	0	0	0	0	0	0
AGUINALDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13500
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	981
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9519
PRIMA VACACIONAL	0	0	0	0	0	0	0	2800	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	491	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	2310	0	0	0	0
PRIMA DOMINICAL	0	350	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	285	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PTU	0	0	0	0	5500	0	0	0	0	0	0	0
(-) EXENTO	0	0	0	0	491	0	0	0	0	0	0	0
(=) GRAVADO	0	0	0	0	5010	0	0	0	0	0	0	0
VALES DE DESPENSA	2100	2100	2100	2100	2100	2100	2100	2100	2100	2100	2100	2100
(-) EXENTO	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981
(=) GRAVADO	1119	1119	1119	1119	1119	1119	1119	1119	1119	1119	1119	1119
FONDO DE AHORRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17640
(-) EXENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	981
(=) GRAVADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16659
<b>TOTAL DE PERCEPCIONES</b>	<b>22119</b>	<b>23268.55</b>	<b>22119</b>	<b>22732</b>	<b>27129</b>	<b>22119</b>	<b>22119</b>	<b>24429</b>	<b>22119</b>	<b>22119</b>	<b>22119</b>	<b>48297</b>

## DETERMINACIÓN DEL CALCULO DE ISR

TRABAJADOR "A"	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
INGRESOS	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981	981
(-) LIMITE INFERIOR	388.77	388.77	388.77	401.44	401.44	401.44	407.46	407.5	407.46	414	414	414
(=) EXCEDENTE	592.23	592.23	592.23	579.56	579.56	579.56	573.54	573.5	573.54	567	567	567
(X) % APLICABLE	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
(=) ISR MARGINAL	59.223	59.223	59.223	57.956	57.956	57.956	57.354	57.35	57.354	56.7	56.7	56.7
(+) CUOTA FIJA	11.66	11.66	11.66	12.04	12.04	12.22	12.22	12.22	12.22	12.42	12.42	12.42
(=) ISR	70.883	70.883	70.883	69.996	69.996	69.996	69.574	69.57	69.574	69.12	69.12	69.12
<b>DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO</b>												
ISR MARGINAL	59.223	59.223	59.223	57.956	57.956	57.956	57.354	57.35	57.354	56.7	56.7	56.7
(X) % SUBSIDIO S/ISR MARGINAL	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
(=) SUBSIDIO S/ISR MARGINAL	29.6115	29.6115	29.6115	28.978	28.978	28.978	28.677	28.68	28.677	28.35	28.35	28.35
(+) SUBSIDIO CUOTA FIJA	5.83	5.83	5.83	6.02	6.02	6.11	6.11	6.11	6.11	6.21	6.21	6.21
(=) SUBSIDIO TOTAL	35.4415	35.4415	35.4415	34.998	34.998	34.998	34.787	34.79	34.787	34.56	34.56	34.56
(X) % SUBSIDIO ACREDITABLE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(=) SUBSIDIO ACREDITABLE	35.4415	35.4415	35.4415	34.998	34.998	34.998	34.787	34.79	34.787	34.56	34.56	34.56
<b>DETERMINACIÓN EL ISR NETO</b>												
ISR	70.883	70.883	70.883	69.996	69.996	69.996	69.574	69.57	69.574	69.12	69.12	69.12
(-) SUBSIDIO	35.4415	35.4415	35.4415	34.998	34.998	34.998	34.787	34.79	34.787	34.56	34.56	34.56
(-) CRÉDITO AL SALARIO	318.97	318.97	318.97	329.37	329.37	329.37	334.31	334.3	334.31	339.7	339.7	339.7
(=) ISR A RETENER	-283.529	-283.5265	-283.529	-294.372	-294.37	-294.37	-299.5	-299.5	-299.52	-305	-305.1	-305.1

## DETERMINACIÓN DEL CALCULO DE ISR

TRABAJADOR "B"	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
INGRESOS	4200	5045	4200	4200	5210	4200	4200	4200	4200	4200	4200	7866
(-) LIMITE INFERIOR	3299.61	3299.6	3299.6	3407	3407.18	3407.18	3458.3	3458	3458.3	3514	3514	7179
(=) EXCEDENTE	900.39	1745.4	900.39	792.8	1802.82	792.82	741.71	741.7	741.71	686.1	686.1	687.3
(X) % APLICABLE	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	32%
(=) ISR MARGINAL	153.066	296.72	153.07	134.8	306.479	134.779	126.09	126.1	126.09	116.6	116.6	219.9
(+) CUOTA FIJA	302.74	302.74	302.74	312.6	312.61	312.61	317.3	317.3	317.3	322.4	322.4	1026
(=) ISR	455.806	599.46	455.81	447.4	619.089	447.389	443.39	443.4	443.39	439	439	1246
<b>DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO</b>												
ISR MARGINAL	153.066	296.72	153.07	134.8	306.479	134.779	126.09	126.1	126.09	116.6	116.6	219.9
(X) % SUBSIDIO S/ISR MARGINAL	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	40%
(=) SUBSIDIO S/ISR MARGINAL	76.5332	148.36	76.533	67.39	153.24	67.3897	63.045	63.05	63.045	58.31	58.31	87.97
(+) SUBSIDIO CUOTA FIJA	151.38	151.38	151.38	156.3	156.31	156.31	158.65	158.7	158.65	161.2	161.2	512.8
(=) SUBSIDIO TOTAL	227.913	299.74	227.91	223.7	309.55	223.7	221.7	221.7	221.7	219.5	219.5	600.8
(X) % SUBSIDIO ACREDITABLE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(=) SUBSIDIO ACREDITABLE	227.913	299.74	227.91	223.7	309.55	223.7	221.7	221.7	221.7	219.5	219.5	600.8
<b>DETERMINACIÓN EL ISR NETO</b>												
ISR	455.806	599.46	455.81	447.4	619.089	447.389	443.39	443.4	443.39	439	439	1246
(-) SUBSIDIO	227.913	299.74	227.91	223.7	309.55	223.7	221.7	221.7	221.7	219.5	219.5	600.8
(-) CRÉDITO AL SALARIO	230.89	198.69	230.89	262.9	205.17	262.9	266.84	266.8	266.84	271.1	271.1	148.4
(=) ISR A RETENER	-2.9668	101.03	-2.997	-39.21	104.37	-39.21	-45.14	-45.14	-45.145	-51.6	-51.64	496.4

## DETERMINACIÓN DEL CALCULO DE ISR

**TRABAJADOR "C"**

**ENE FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SEPT OCT NOV DIC**

INGRESOS	22119	23269	22119	22732	27129	22119	22119	24429	22119	22119	22119	48297
(-) LIMITE INFERIOR	16277.2	16277	16277	16808	16808	16807.9	17060	17060	17060	17335	17335	17335
(=) EXCEDENTE	5841.77	6991.3	5841.8	5924.1	10321	5311.13	5059	7369	5059	4784.4	4784.4	30962
(X) % APLICABLE	34%	34%	34%	34%	34%	34%	34%	34%	34%	34%	34%	34%
(=) ISR MARGINAL	1986.2	2377	1986.2	2014.2	3509.2	1805.78	1720.1	2505.5	1720.1	1626.7	1626.7	10527
(+) CUOTA FIJA	4096.83	4096.8	4096.8	4230.4	4230.4	4230.39	4293.9	4293.9	4293.9	4363	4363	4363
(=) ISR	6083.03	6473.9	6083	6244.6	7739.6	6036.17	6013.9	6799.3	6013.9	5989.7	5989.7	14890

### DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO

ISR MARGINAL	1986.2	2377	1986.2	2014.2	3509.2	1805.78	1720.1	2505.5	1720.1	1626.7	1626.7	10527
(X) % SUBSIDIO S/ISR MARGINAL	30%	20%	30%	30%	20%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	0%
(=) SUBSIDIO S/ISR MARGINAL	595.861	475.41	595.86	604.26	701.84	541.735	518.02	751.64	516.02	488.01	488.01	0
(+) SUBSIDIO CUOTA FIJA	1777.6	1777.6	1777.6	1835.6	2823.3	1835.55	1863.1	1863.1	1863.1	1893.1	1893.1	3647
(=) SUBSIDIO TOTAL	2373.46	2253	2373.5	2439.8	3525.1	2377.29	2379.1	2614.7	2379.1	2381.1	2381.1	3647
(X) % SUBSIDIO ACREDITABLE	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(=) SUBSIDIO ACREDITABLE	2373.46	2253	2373.5	2439.8	3525.1	2377.29	2379.1	2614.7	2379.1	2381.1	2381.1	3647

### DETERMINACIÓN EL ISR NETO

ISR	6083.03	6473.9	6083	6244.6	7739.6	6036.17	6013.9	6799.3	6013.9	5989.7	5989.7	14890
(-) SUBSIDIO	2373.46	2253	2373.5	2439.8	3525.1	2377.29	2379.1	2614.7	2379.1	2381.1	2381.1	3647
(-) CRÉDITO AL SALARIO	139.34	139.34	139.34	143.88	143.88	143.88	146.04	146.04	146.04	148.4	148.4	148.4
(=) ISR A RETENER	3570.23	4081.5	3570.2	3660.9	4070.6	3515.01	3488.8	4038.6	3488.8	3460.2	3460.2	11095

## CONCLUSIONES

A lo largo de lo anterior descrito en esta tesis se pretende que las personas que realizan los cálculos de retención y determinación de impuestos lleven en forma correcta y con apego a las disposiciones fiscales vigentes, lo cual garantizara un ingreso con menor carga tributaria para los trabajadores. Por lo cual se plantea hacer un análisis y tratamiento de sueldos y salarios de acuerdo a L.I.S.R.

El fortalecimiento de la recuperación económica y del empleo, la disminución de la inflación, la estabilización de los mercados financieros y la continuación de la reforma estructural han mejorado en cierta forma la situación económica que vivió el país años atrás. Gracias a la coherencia del programa y a la perseverancia con que fue aplicado en todos estos frentes se lograron avances significativos, aunque ello no quiere decir que la crisis este superada en todos sus aspectos.

La recuperación de la actividad económica ha tenido un efecto favorable en el mercado laboral. La flexibilidad de los salarios ha jugado un positivo papel coadyuvante a la recuperación del empleo. En ausencia de esa flexibilidad posiblemente los salarios reales serían mayores a los vigentes pero el número de personas sin ingreso alguno también sería mas elevado.

Las Leyes laborales, de seguridad social y fiscales mexicanas, están hechas pensando en una clase trabajadora totalmente desprotegida e ingenua, dando como resultado una carga excesiva para los empleadores, con inhibición a la voluntad emprendedora.

Todo empresario pensará mas antes de crear un empleo, prefiriendo siempre ha mayor utilización, a medida de lo posible, del uso de bienes de Capital antes del de una utilización extensiva de la mano de obra . El hacerlo le representaría engorrosos tramites burocráticos y cargas económicas muy pesadas. Habría de empezar por la parte administrativa de la propia empresa, que debe desarrollar controles especiales y de pagos de nómina, siguiendo por los tramites de alta de Seguro Social ,Hacienda, Infonavit ,etc., para terminar con el pago de cuotas ,la retención y pago de impuestos , participación de utilidades ,días feriados ,vacaciones ,aguinaldos etc.

A lo largo de la tesis se muestra un caso práctico con soportes fiscales que permitirán al lector tomarlos como referencia en el desempeño de su trabajo y sobre todo para la creación de un criterio propio en la realización del mismo .

**BIBLIOGRAFIA**

1. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA  
Editorial: Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.  
Año: Primera reimpresión, séptima edición 1999
  
2. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA  
Editorial: Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.  
Año: 2000
  
3. REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA  
Editorial: Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.  
Año: Primera reimpresión, séptima edición 1999
  
4. REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA  
Editorial: Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.  
Año: 2000
  
5. CODIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN  
Editorial: Ecafsa  
Año: 2000
  
6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
Autor: Dr. Rubén Delgado Moya  
Editorial: Ediciones Jurídicas Red,  
Año: 1999
  
7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DISPOSICIONES CONEXAS  
Editorial: Ediciones Fiscales ISEF  
Año: 2000
  
8. LEY DEL SEGURO SOCIAL  
Editorial: Ediciones Fiscales ISEF  
Año: 2000

9. ESTUDIO E INTERPRETACIÓN DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL  
Autor: Armando Sánchez Barrio, Gloria Arellano Bernal  
Editorial: SICCO  
Año: 1996
  
10. NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL  
Autor: Norahenid Amescua Ómelas  
Editorial: Sistemas de Información Contable y Administrativa  
Computarizados.
  
11. INTEGRACIÓN SALARIAL  
Autor: Lic. Iván Rueda Heduan  
Lic. Iván Rueda Del Valle  
Editorial: Ediciones Fiscales ISEF, S.A.  
Año: México, 1997.
  
12. REFORMAS FISCALES  
Editorial: INCP  
Año: 2000
  
13. PRONTUARIO DE ACTUALIZACION FISCAL  
Editorial: SICCO  
Año: 1998
  
14. EL CONTADOR PÚBLICO COMO ASESOR DE NEGOCIOS  
Editorial: Órgano Oficial de Difusión del Instituto Mexicano de Contadores  
Públicos, A. C.  
Año: Noviembre 1997
  
15. MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS  
Autor: Milton L. Rock  
Editorial: Mc. Graw Hill
  
16. ESTUDIO PRACTICO DEL REGIMEN FISCAL DE LOS SUELDOS Y  
SALARIOS  
Autor: C.P. Luis Iturriaga Bravo  
Editorial: ISEF

17. ESTUDIO PRACTICO DEL ISR EN LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL

Autor: Mónica Isela Galindo Cosme

Editorial: ISEF

Año: 2000

**ABREVIATURAS**

INPC	INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR
ISR	IMPUESTO SOBRE LA RENTA
IMSS,	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
LFT	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TLC	TRATADO DE LIBRE COMERCIO
PIB	PRODUCTO INTERNO BRUTO
SAR	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
AFORE	ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO
CUP	CUENTA UNICA DE POBLACION
CTNI	CONFEDERACION DE TRABAJADORES MEXICANOS

SMG	SALARIO MNMO GENERAL
SHCP	SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
CFF	CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION
ISPT	IMPUESTO SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO
PTU	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES
SDI	SALARIO DIARIO INTEGRADO
SBC	SALARIO BASE DE COTIZACION
RFC	REGISTRO FEDERALDEL CONTRIBUYENTE