



11

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

CUAUTITLAN

ESTUDIO FISCAL INTEGRAL

***GESTIONES LABORALES Y FISCALES
DE LOS SUELDOS Y SALARIOS***

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A
ENRIQUE ARROYO CHATELAIN

ASESOR: C.P DIONICIO MONTES MOLINA

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO.DE MEXICO

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

F. S. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

Estudio Fiscal Integral. " Gestiones Laborales y Fiscales de los Sueldos y
Salarios "

que presenta el pasante Enrique Arroyo Chatelain

con número de cuenta: 9041019-0 para obtener el título de

Licenciado en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 18 de enero de 2002

MODULO

PROFESOR

FIRMA

I

C.P. Dionicio Montes Molina

IV

L.C. Francisco Alcantara Salinas

III

L.C. Luis Yescas Ramirez



AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

POR DARME LA VIDA, LA CAPACIDAD DE DESARROLLARME COMO UNA PERSONA PROFESIONAL Y POR HABERME TRAZADO ESTE CAMINO QUE HE RECORRIDO HASTA LLEGAR A DONDE ESTOY.

A MIS PADRES:

POR BRINDARME TODO SU APOYO, AMOR, CUIDADO, CONFIANZA Y DEDICACIÓN INCONDICIONALES, DURANTE EL TRANCURSO DE TODA MI VIDA.

A MI HERMANA:

POR APOYARME COMO UNA VERDADERA HERMANA EN TODO MOMENTO, SIN LIMITACIONES.

A MI ESPOSA:

POR HABERME APOYADO EN TODO, DESDE EL PRIMER MOMENTO EN QUE NOS CONOCIMOS, CON SU AMOR Y DEDICACIÓN ASI COMO COMPARTIR MIS LOGROS Y TROPIEZOS.



RECONOCIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

**POR HABERME BRINDADO LA OPORTUNIDAD DE SER UNIVERSITARIO Y
DESARROLLARME PROFESIONALMENTE.**

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

**POR HACER DE MI PERSONA DENTRO DE SUS AULAS, TODO UN
PROFESIONISTA, DURANTE EL TRANCURSO DE MI CARRERA COMO
LICENCIADO EN CONTADURIA.**

A MIS MAESTROS Y ASESORES:

**POR BRINDARME TODO SU APOYO Y CONOCIMIENTOS EN EL
DESARROLLO DE MI VIDA ESTUDIANTIL Y PROFESIONAL.**



DEDICATORIAS

A MI HIJO:

**POR SER UNA DE LAS PRINCIPALES RAZONES POR LAS QUE ME
ESFUERZO CADA DIA PARA SER MEJOR Y ESTE TRABAJO ES PRUEBA DE
ELLO.**

A MIS ABUELOS:

**PARA QUE SIRVA DE ALICIENTE PARA USTEDES Y QUE COMPARTAN MIS
LOGROS.**

A MIS PRIMOS:

**ESPERO QUE SIGAN MI CAMINO NO IMPORTANDO LOS OBSTÁCULOS QUE
SE LES PUEDAN PRESENTAR.**

A MIS AMIGOS:

POR EL APOYO QUE EN SU MOMENTO ME PUDIERON HABER BRINDADO.



INDICE

1. HIPÓTESIS	1
2. OBJETIVO	2
3. INTRODUCCIÓN	3

CAPITULO I ANTECEDENTES GENERALES

1.1 Antecedentes de los Sueldos y Salarios.....	6
1.2 Fundamentos Legales de los Sueldos y Salarios.....	10
1.3 Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo	12
1.3.1 Relaciones de Trabajo	14
1.3.2 Contrato de Trabajo.....	15
1.3.3 Días de Descanso	19
1.3.4 Vacaciones	20
1.3.5 Jornada de Trabajo.....	21
1.3.6 Horas Extras.....	21
1.3.7 Duración de las Relaciones de trabajo.....	22
1.3.8 Rescisión de las Relaciones de trabajo.....	23
1.3.9 Terminación de las Relaciones de Trabajo.....	29
1.4 Importancia de los Sueldos y Salarios.....	30
1.5 Determinación del Salario.....	31
1.6 Integración del Salario.....	32



CAPITULO 2 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

2.1 Generalidades.....	34
2.2 Elementos de los Impuestos.....	35
2.3 Ingresos Gravados.....	36
2.4 Ingresos Exentos.....	37
2.5 Asimilables a Sueldos.....	44
2.6 Cálculo de la Retención por Sueldos y Salarios.....	48
2.7 Determinación del Subsidio Acreditable.....	49
2.7.1 Calculo de la Proporción de Subsidio Acreditable.....	50
2.7.2 Determinación del Subsidio Acreditable.....	51
2.8 Crédito al Salario.....	52
2.9 Declaración y Calculo Anual.....	55

CAPITULO 3 LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

3.1 Disposiciones Generales.....	64
3.2 Obligaciones de los Patrones.....	67
3.3 Integración del Salario Base de Cotización.....	68
3.4 Determinación del Salario Base de Cotización.....	71
3.5 Tasas Aplicables para el Cálculo de las Cuotas Obrero Patronales.....	73



CAPÍTULO 4 CASO PRACTICO

4.1 Contratación de Personal y Calculo de Impuestos.....	75
4.1.1 Cálculo de la Proporción de Subsidio Acreditable aplicable al año de 2002.....	77
4.1.2 Cálculo del Impuesto de ISR	78
4.1.3 Determinación del Salario Base de Cotización	80
4.1.4 Determinación de las Cuotas Obreras a Retener.....	81
4.1.5 Calculo Anual.....	83
CONCLUSIONES.....	85
ANEXOS.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	94



I. HIPOTESIS

Que tan relevante puede ser la correcta determinación del Impuesto Sobre la Renta y de las Cuotas Obrero-Patronales de los sueldos y salarios, tomando en consideración que pueden existir diferentes reglas para su determinación y así obtener el mejor beneficio para el trabajador y el patrón.



2. OBJETIVO

Dar a conocer todos los aspectos importantes que intervienen en una relación laboral, así como la mejor vía de integración y determinación de los sueldos y salarios para el correcto cálculo del Impuesto Sobre la Renta y las Cuotas Obrero Patronales.



3. INTRODUCCION

A lo largo de mi vida profesional, he tenido la oportunidad de conocer, gran parte de las áreas que se desarrollan con relación a la Contaduría Pública, como pueden ser: Finanzas, Interpretación y Elaboración de Estados Financieros, Costos, Auditoría, Impuestos etc. Dentro de los cuales lo que me ha despertado gran interés han sido los impuestos en particular los relacionados con los sueldos y salarios, es por ello que el presente trabajo esta encaminado a mostrar los elementos fundamentales e importantes que se interrelacionan para normar los sueldos y salarios y sus correspondientes impuestos.

En el primer capitulo se puede observar los antecedentes históricos de los sueldos y salarios así como de las relaciones laborales. Por otra parte también se presenta las disposiciones laborales que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo como son: Las relaciones de trabajo, los diferentes contratos de trabajo así como los elementos más importantes que se deben de contemplar para la realización de ellos, cuales son los días de descanso obligatorios, como se establecen los periodos vacacionales, la duración de las relaciones



laborales, las causas de las rescisiones de las relaciones laborales y las causas de terminación de dichas relaciones.

Además en este capítulo encontraremos el porque de la importancia de los sueldos y salarios así como los principios de la determinación e integración de los sueldos y salarios.

En el capítulo segundo se muestran concretamente las disposiciones que rigen en materia de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) que están establecidas en el Título IV capítulo I aplicable a los ingresos por salario y en general por la prestación de un servicio personal subordinado. Como se puede observar lo que para la LISR son los elementos del impuesto, cuales se consideran ingresos gravados e ingresos exentos, la mecánica que se debe de llevar para la determinación del impuesto en forma mensual y anual considerando diferentes aspectos inherentes a estos cálculos, aplicando su respectivo subsidio y crédito al salario y mostrar que existen otros ingresos que se consideran asimilables a sueldos y salarios así como su tratamiento para determinar el impuesto.

En el capítulo tercero se muestran las disposiciones generales en materia de la Ley del Seguro Social, las bases de integración y determinación del salario base de cotización, así como cuales son los ingresos que integran y en que proporción.

Por ultimo en el capítulo cuarto se presenta el caso practico, en cual se verán proyectadas todas las disposiciones antes referidas en forma ejemplificada,



con casos reales que permitirán esclarecer las posibles inquietudes y dudas que despierta este tema.



CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES

1.1 Antecedentes de los Sueldos y Salarios

En otros tiempos la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras ocupaciones rurales en las cuales utilizaba métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas, muebles y textiles.

En algunas comunidades, gran parte del trabajo era hecho por esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y además cosas necesarias para su subsistencia. Aun así, algunos propietarios de esclavos trataban bien a los suyos con la esperanza de que trabajaran mejor, otros eran crueles y trataban de obligar a sus esclavos a trabajar duramente atemorizándolos y castigándolos.

Otros muchos trabajadores, que no eran esclavos, eran siervos y estaban ligados a la tierra para trabajar a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo. Aun en los casos en que los trabajadores podían cambiar de empleador a voluntad era frecuente que se los emplease por largos plazos, de un año o más.



Al contrario de lo que sucede en las economías monetarias de las comunidades modernas, los trabajadores recibían muy poco dinero por su trabajo, o no recibían ninguno y se les pagaba en especie, esto es suministrándoles productos alimenticios, dándoles alojamiento y satisfaciendo algunas de sus necesidades.

En muchos de los países actualmente en desarrollo de Asia, Africa y América latina, particularmente en las regiones rurales, los pagos en especie todavía constituyen una gran parte de los salarios de los trabajadores.

En las ciudades medievales, los salarios y las condiciones de empleo de los artesanos agrupados en gremios eran más flexibles que los de los trabajadores de la agricultura y demás ocupaciones rurales.

En el inicio de la revolución industrial, en el siglo XVIII, los trabajadores abandonaban las zonas rurales para buscar empleo en los talleres fabriles, atraídos por los más altos salarios y la mayor libertad que ofrecían. En las aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir gran parte de su salario en especie, de manera que a los empleadores de las nuevas industrias les era fácil pagar una parte del salario en patatas, harina, azúcar y otros artículos, y el resto en dinero.

Otra posibilidad era la de entregar a los trabajadores vales o cupones con los cuales obtenían determinadas cantidades de esos artículos en almacenes o tiendas administradas por el empleador. A esto es a lo que se le ha llamado sistema "de trueque". Nada puede decirse contra el suministro de artículos de



consumo por el empleador a los trabajadores si el precio a que vienen a salirles es equitativo y si no están obligados a comprarlos, pero era un sistema que se prestaba a abusos y que además impedía a los trabajadores gastar su salario donde y como quieran. Por ello en muchos países se han promulgado leyes para proteger al trabajador contra los abusos y para reglamentar los sistemas de pago en especie.

En algunas regiones de Asia, Africa y América latina donde los trabajadores abandonan en número cada vez mayor sus aldeas o comunidades tribuales para trabajar en minas, fábricas y plantaciones, se han presentado problemas de salarios, como los que se presentaron en los países ahora industrialmente desarrollados en los primeros años de la revolución industrial.

Estos trabajadores procedentes de las tribus y de otras comunidades rurales nunca han percibido salarios en efectivo y les es muy difícil comprender el sistema.

En sus aldeas intervenían en el cultivo de los productos alimenticios, recibían su parte del producto y por métodos tradicionales conservaban los alimentos recibidos a fin de subvenir a sus necesidades hasta la siguiente cosecha. El alojamiento era primitivo y las chozas se construían fácilmente con troncos, adobes y otros materiales de la localidad. La familia o la tribu suministraba un rudimento de seguridad social especialmente ayudando a los enfermos y a los ancianos. Los trabajadores de que hablamos no están acostumbrados a los horarios fijos ni a la disciplina del trabajo industrial, y a menudo regresaban



por largo tiempo, al lado de sus parientes a las aldeas, donde algunos poseían pequeñas parcelas y podían vivir de la manera a que estaban acostumbrados.

Los salarios en efectivo a veces desconcertaban a muchos de estos trabajadores cuando se incorporaban a la industria. Se consideran ricos cuando reciben su salario a fin de mes, pero no sabían como deberían gastarlo. Se sentían atraídos por los relucientes artículos que se vendían en las tiendas. Cuando se veían con dinero en el bolsillo podían tender a gastar demasiado.

Actualmente, en los países desarrollados y en las industrias urbanas de los países en desarrollo la totalidad o la mayor parte de los salarios se paga en efectivo, y los trabajadores pueden comprar su comida y otros artículos de primera necesidad a los precios corrientes a los tenderos, que compiten por ganarse la clientela. Además los trabajadores pueden cambiar de empleador a voluntad, dando al empleador el preaviso usual. Pueden hacer esto si les es posible obtener un salario superior de otro empleador, si no les gustan sus condiciones de trabajo o si por cualquier razón quieren cambiar de industria o de distrito.

Los empleadores pueden despedir o los trabajadores ineficaces o reducir el número de trabajadores que emplean cuando la actividad decrece, aunque el despido de trabajadores esta cada vez mas sujeto a condiciones, como el pago de una indemnización o de una suma que depende de su antigüedad en el empleo.



1.2 Fundamentos Legales de los Sueldos y Salarios.

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

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

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

Artículo 31 Frac. IV Constitucional.- Los ciudadanos mexicanos tienen la obligación de contribuir al gasto público de manera proporcional y equitativa de acuerdo con la ley.

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

Artículo 123 fracción VI Constitucional.- Nos menciona que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se



determinen, los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La Ley Federal del Trabajo(LFT).- En su artículo 82. define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el cual puede ser fijado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o por cualquier otra manera.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).- En su artículo 110 menciona que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

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



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

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores(LINFONAVIT).- Su objeto es el de administrar los fondos que los patrones aportan a las cuentas de los trabajadores para construir viviendas o proporcionar créditos para su reparación.

Código Financiero 2% Sobre Nominas.- Establece las disposiciones necesarias para pagar un impuesto de tipo local que se debe erogar por todos aquellos conceptos que están relacionados con el pago de los sueldos y salarios de los trabajadores.

1.3 Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo principalmente establece las normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Así mismo nos menciona que el trabajo es un derecho y un deber social mas no un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Por lo tanto no se deben hacer distinciones por la raza, el sexo la



edad o el credo religioso de cada persona, así mismo, se debe de promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores con el propósito de mejorar sus niveles de vida.¹

Las relaciones de trabajo se componen principalmente de los siguientes elementos:

- El Trabajador.- Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.²
- Patrón .- Es la persona física o moral 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 aquél, lo será también de éstos.³
- El salario.- Es la remuneración que recibe el trabajador por su trabajo.⁴

En los trabajadores encontramos a los ordinarios o de base y a los que por la naturaleza de las funciones que desempeñan y no por la designación que se dé a su puesto, se les conoce como trabajadores de confianza.

¹ Ley Federal del Trabajo, artículos 2 y 3.

² Ley Federal del Trabajo, artículo 8.

³ Ley Federal del Trabajo, artículo 10.

⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 82.



Los trabajadores de confianza son los que desempeñan las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.⁵

1.3.1 Relaciones de Trabajo

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, la cual debe de estar respaldada por un documento que se le llama contrato de trabajo.⁶

En el caso de no contar con este documento la ley presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.⁷

Los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, imponen a los trabajadores dos obligaciones de suma importancia, por un lado, la obligación de llevar y conservar ciertos documentos como son: Contratos de trabajo, listas de raya, controles de asistencia, comprobantes de pagos, convenios de liquidación, renunciaciones etc. Por otro lado, atribuyen al patrón lo que en juicio se llama "La carga de la prueba" en todas las condiciones de trabajo y pago de

⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 9.

⁶ Ley Federal del Trabajo, artículo 20

⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 21



prestaciones, lo que significa por regla general, que todo lo que se niegue al contestar una demanda laboral hay que probarlo, y en tales condiciones, deben de tener los patrones los elementos necesarios de defensa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o cualquier otra autoridad.

Ante tales premisas, el patrón que carezca de esta documentación básica dentro de la relación obrero patronal, no podrá acreditar en un juicio ni fuera de él, ninguna de las condiciones de trabajo ni el pago de las prestaciones legales y contractuales, en cuyo caso la autoridad laboral de que se trate, tendrá por ciertas las manifestaciones obreras en perjuicio económico del patrón, independientemente de la repercusión que el mismo problema pudiere acarrear en materia contable-fiscal.

Es por ello que en la prevención de cualquier conflicto laboral o de otra naturaleza, es conveniente y necesario para ambas partes contar con la documentación laboral completa y correcta.

1.3.2 Contrato de Trabajo

El contrato 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.



Existen principalmente 3 tipos de contrato y son:

- Contrato individual de trabajo, que se puede subdividir por su duración y por el objetivo o tipo de trabajo a desempeñar.
- Contrato colectivo de trabajo
- Contrato ley

El Contrato Individual de Trabajo, es el primer momento de la vida obrera y que abre paso a todo cuanto a ella se refiere, y que se celebra en forma personal entre el trabajador y el patrón, además de que tiene la característica de ser por tiempo indeterminado, determinado, por obra etc.⁸

El Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre el patrón y un sindicato, con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas.⁹

Este contrato es una especie de Mini-Ley Laboral para la empresa donde se aplica, con la única limitación de no reducir los derechos mínimos de los trabajadores contenidos en el artículo 123 de la Constitución.

Es recomendable por regla general que siempre exista contrato colectivo y por ende sindicato en los centros de trabajo, ya que los patrones que tienen trabajadores "libres", o sea sin sindicato, tienen el riesgo inminente de ser

⁸ Lic. Manuel Solana Rivera, Manual de contratos y documentos laborales, 1993

⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 386.



emplazados por algún sindicato NON-GRATO, inclusive hasta de tendencias socialistas o socializante, y que pugne con lo que es la empresa y el capital por definición, viéndose posiblemente obligados a firmar un contrato unilateral que propicie diferencias y que inclusive ocasione el cierre de la empresa. Tres son en mi opinión las ventajas principales de contratar colectivamente sin mediar emplazamientos a huelga de por medio para dicho fin:

En primer lugar se elige el sindicato y consecuentemente el líder obrero y la central obrera; en segundo lugar se puede obtener un contrato colectivo en igualdad de circunstancias y por consecuencia favorable para ambas partes y por último se protege a la empresa de ser emplazada a huelga para firmar un contrato colectivo con cualquier sindicato seguramente desconocido, y del cual casi resultará un contrato impuesto, en muchas ocasiones sin negociación, con una amenaza constante del estallamiento de huelga, en caso de negativa.

Por último el Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. Estos contratos pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.¹⁰

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 404



Dentro de las especificaciones que debe de contener el contrato son las condiciones de trabajo las cuales se enlistan a continuación:

- Nombre
- Nacionalidad
- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- Si el servicio o servicios que deban prestarse, se determinaran con la mayor precisión posible;
- El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- La duración de la jornada;
- La forma y el monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario;
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.¹¹

¹¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 25.



Con respecto al párrafo anterior enlistaremos las disposiciones que rigen por concepto de días de descanso y vacaciones.

1.3.3 Días de Descanso

Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

En los reglamentos de LFT se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.¹²

Días de descanso obligatorio son:

- 1o. de enero;
- 5 de febrero;
- 21 de marzo;
- 1o. de mayo;
- 16 de septiembre;
- 20 de noviembre;
- 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal; y
- 25 de diciembre.

¹² Ley Federal del Trabajo, artículo 71.



- El que determinen las leyes federales y locales, electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.¹³

1.3.4 Vacaciones.

Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco de servicios¹⁴, como se muestra a continuación:

Año	Días de Descanso
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.¹⁵

¹³ Ley Federal del Trabajo, artículo 74

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 76.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 80.



1.3.5 Jornada de Trabajo.

Otro de los aspectos que se deben de contemplar en una relación de trabajo es la jornada de servicio, que se define como el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo y puede ser diurna, nocturna o mixta:¹⁶

- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputara jornada nocturna.¹⁷

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.¹⁸

1.3.6 Horas Extras.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, artículo 59.

¹⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 60.

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, artículos 61 y 63.



Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada.¹⁹

1.3.7 Duración de las Relaciones de Trabajo.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.²⁰

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.²¹

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- ◆ Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- ◆ Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- ◆ En los demás casos previstos por la LFT.²²

¹⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 66 y 67.

²⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 35.

²¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 36.

²² Ley Federal del Trabajo, artículo 37.



Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.²³

1.3.8 Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad para alguno de los dos.²⁴

Dichas causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón son:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

²³ Ley Federal del Trabajo, artículo 38.

²⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 46.



- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;



- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.²⁵

²⁵ Ley Federal del Trabajo, artículo 47.



En el supuesto de que el patrón haya despedido injustificadamente al trabajador, éste podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Siempre y cuando el juicio correspondiente no compruebe el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.²⁶

Por otra parte el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- ▼ Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- ▼ Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- ▼ En los casos de trabajadores de confianza;
- ▼ En el servicio domestico; y
- ▼ Cuando se trate de trabajadores eventuales.

²⁶ Ley Federal del Trabajo, artículo 48.



Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.²⁷

Por otra parte son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las siguientes:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

²⁷ Ley Federal del Trabajo, artículo 50.



- amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.²⁸

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la LFT.

²⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 51.



1.3.9 Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que lo aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; de la LFT.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.²⁹

²⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 53.



1.4 Importancia de los Sueldos y Salarios.

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia de la vida económica y social de toda comunidad.

Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades.

A los gobiernos les interesan sobremanera las tasas de los salarios porque repercuten en el ambiente social del país y en aspectos tan importantes de la economía como él

Empleo, los precios y la inflación, la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar importaciones y mantener así el equilibrio de la balanza de pagos.

Cuando los salarios son en general altos y tienden a aumentar, la demanda de todo aquello en que los trabajadores gastan también aumenta, lo que alienta a crear nuevas empresas y a impulsar el crecimiento económico, hay que aclarar que este desarrollo se tiene que controlar, ya que si se pierde este, se puede caer en el fenómeno de la inflación.



1.5 Determinación del Salario.

En las negociaciones sobre salarios, lo que principalmente se debe examinar es lo siguiente:

- Que cantidad es necesaria para mantener o mejorar los niveles de vida de los trabajadores.
- Si los salarios de los trabajadores interesados se pueden comparar con los pagados a trabajadores de categorías y calificaciones similares por otros empleadores de la misma industria o de otras industrias.
- Cual es el salario que la empresa o la industria puede pagar.

En general se reconoce que a los trabajadores se les debe pagar un salario que les asegure condiciones decorosas de existencia, y este es uno de los principios básicos proclamados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Si se fija el salario para el trabajo regular o tiempo completo, como suele hacerse, los trabajadores a tiempo parcial o en desempleo de temporada ganarán menos de lo necesario para satisfacer sus necesidades esenciales. Además, se suele considerar que el salario vital es la cantidad suficiente para subvenir a las necesidades de una familia de composición media, lo que en muchos países significa el marido, la mujer y dos o tres hijos a cargo.

Pero muchas familias son más numerosas, con cinco, seis o más hijos, y el salario suficiente para una familia compuesta de cuatro personas no basta para



ellas. En cambio, para los trabajadores sin personas a cargo ese salario será más que suficiente.

Algunos países, como Australia, Canadá, Francia, Nueva Zelanda y el Reino Unido, resuelven el problema de las familias numerosas con la concesión de subsidios por hijos pagados por el Estado o con fondos procedentes de un sistema de cotizaciones, como complemento del salario pagado por los empleadores.

Si se define el salario vital como la cantidad necesaria para satisfacer las necesidades razonables de un obrero no especializado con una familia media, el concepto sigue siendo vago. Algunos entienden que "razonable" significa lo estrictamente suficiente para mantener en buen estado de salud a los interesados. Otros estiman que el salario vital debería, por lo menos, asegurar un nivel de vida más elevado, esto es, algunas simples comodidades además de la mera subsistencia.³⁰

1.6 Integración del Salario.

El salario se integra por 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.³¹

³⁰ Oficina Internacional del Trabajo, Los salarios, 1993.

³¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 84.



El valor total del salario en dinero se puede terminar calculando el valor de mercado de los bienes y servicios suministrados en pago y agregándolo al salario abonado en dinero. Este valor total en dinero de los salarios que el empleador paga a sus trabajadores, constituyen sus costos de mano de obra y son una parte de sus costos totales de producción.



CAPITULO 2

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

2.1 Generalidades.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) como se menciona anteriormente, fue creada con el objeto de establecer los impuestos que los contribuyentes habrán de pagar a la secretaria de Hacienda y Crédito Público por sus ingresos.

La estructura de esta Ley contempla a todo tipo de contribuyentes que en específico podemos hablar de dos figuras jurídicas que son: las personas físicas y personas morales, tomando en cuenta el ingreso que van a obtener. Con relación a los contribuyentes que vamos a estudiar en este trabajo, estos se encuentran contemplados en el Título IV Capítulo I el cual se denomina como: *"De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado."*



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

El Reglamento de la LISR en su artículo 133-A, menciona que las personas físicas con actividad empresarial podrán efectuar retiro a cuenta de utilidades, para lo cual deberán cumplir con los siguientes requisitos:

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

2.2 Elementos de los Impuestos.

En primer instancia es necesario definir a que nos referimos cuando hablamos de lo que es un impuesto, y posteriormente explicar sus elementos.

“Los impuestos son las contribuciones establecidas en la Ley, que deben de pagar las personas físicas o morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho.”¹

Dentro de esta definición intervienen diferentes elementos que se encuentran vinculados con nuestro tema y se definen como sigue:

¹ Código Fiscal de la Federación, artículo 2 Frac. I.



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

2.3 Ingresos Gravados.

LISR, establece que están obligadas al pago del Impuesto Sobre la Renta en los términos del Título IV, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.²

² Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 106



2.4 Ingresos Exentos.

Existen conceptos que por su naturaleza la LISR los considera como exentos, ya sea en un 100 % o en partes proporcionales como a continuación se enlistan:

I. Horas Extras.- Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral que corresponde a tres horas extras diarias y tres veces a la semana, esta regla es aplicable únicamente a las personas que perciban salario mínimo.

Por otra parte las personas que tengan un salario mayor que el mínimo tendrá el derecho de hacer exenta parte proporcional al 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, tomando en cuenta el límite de horas mencionado anteriormente, y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos del Título IV de la LISR, que mas adelante describiremos.



II. Indemnizaciones.- Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.

III. Ingresos subsecuentes a la relación de trabajo en etapa terminal.- Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del título mencionado.

IV. Reembolso de Gastos.- Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

V. Las prestaciones de seguridad social.- Que otorguen las instituciones públicas.

VI. Prestaciones de Previsión Social.- 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.

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

Con el propósito de evitar prácticas fiscales, se establecieron las siguientes reglas:

1.- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos de previsión social, en el mismo periodo, excedan del monto de los 7 salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social exentos hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

- a) La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de cómo resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año (Véase operación 1,3 y 4 en el ejemplo).



b) El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año (Véase operación 2 en el ejemplo).

II.- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y obtenga además ingresos por los conceptos de previsión social, se considerarán ingresos de previsión social exentos hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año (Véase operación 5 en el ejemplo).³

Ejemplo:

$$42.15 * 365 * 7 = \$ 107,693.25 \text{ (7 S.M.G.. Anuales)}$$

$$42.15 * 365 = \$ 15,384.75 \text{ (1 S.M.G. Anual)}$$

OPERACIÓN	SALARIO	PREVISION SOCIAL	SAL MAS PREV SOC	PREVISION SOCIAL	
				EXENTO	GRAVADO
1	90,000	20,000	110,000	17,693 25	2,307
2	100,000	25,000	125,000	15,384 75	9,615
3	60,000	10,000	70,000	10,000 00	-
4	65,000	18,000	83,000	18,000 00	-
5	110,000	22,000	132,000	15,384 75	6,615

³ Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 80



VII. Los reembolsos de aportaciones y sus rendimientos.- Provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II (Personas Morales) o, en su caso, del Título de IV (Personas Físicas).

VIII. Cajas de ahorro.- Los fondos y cajas de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título.

IX. Cuotas Obreras al IMSS.- La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

X. Primas de Antigüedad, Indemnización, Seguro de Retiro Etc. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan



los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, **hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio** o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XI. Gratificaciones, Primas Vacacionales, PTU y Primas Dominicales a Trabajadores.- Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.



En el caso de los trabajadores al servicio de la Federación y de las Entidades Federativas, las gratificaciones que se otorgan anualmente o con diferente periodicidad a la mensual, en cualquier momento del año calendario, de conformidad con las actividades y el servicio que desempeñen, siempre y cuando sean de carácter general, incluyendo, entre otras, al aguinaldo y a la prima vacacional.

En forma simplificada se puede mostrar de la siguiente manera:

Las Gratificaciones Anuales (Aguinaldo)	30 Días de salario mínimo
La Participación de los Trabajadores en las Utilidades	15 Días de salario mínimo
La Prima Vacacional	15 Días de salario mínimo
La Prima Dominical	Un día de sal. min. por cada domingo trabajado

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XII. Remuneraciones percibidas por extranjeros.- Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- Los agentes diplomáticos.
- Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en casos de reciprocidad.



- Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.
- Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

XIII. Gastos por Viáticos.- Cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.⁴

2.5 Asimilables a Sueldos.

En el LISR existen otros conceptos que por su propia naturaleza se pueden asimilar a sueldos y salarios, es decir a estos ingresos se les debe calcular el impuesto, utilizando el procedimiento del artículo 113 que describiré posteriormente.

⁴ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 109



I.- Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

II.- 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.

III.- Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales. La retención y entero a que se refiere esta fracción, no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá a aplicar la mecánica que establece el artículo 113 y 114 de esta ley.

IV.- Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este 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, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II el artículo 120 de la LISR.

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 esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron 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 la fracción II el artículo 120 de la LISR. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V.- 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.

VI.- 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 este Capítulo.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos del Capítulo I, los ingresos en crédito se declararán y



se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en esté último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.⁵

Las personas que se encuentren en los supuestos antes mencionados tienen los siguientes beneficios:

- No están obligadas a entregar comprobantes con requisitos fiscales por el pago que les hagan por sus servicios.
- Están exceptuados de presentar declaraciones, tanto provisionales como anuales.
- No se encuentran en la situación jurídica de tener que pagar el impuesto al valor agregado.

Los ingresos que se asimilan a salarios tienen un problema muy particular, resulta que en muchas ocasiones este beneficio fiscal puede ser considerado como una especie de **simulación de salarios** consecuentemente las autoridades del IMSS e INFONAVIT podrían suponer la omisión de las cuotas correspondientes.

⁵ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 110



2.6 Cálculo de la Retención por Sueldos y Salarios.

La temática que establece el artículo 113 de esta ley, para algunas personas en primera instancia puede presentarse un poco difícil, pero en realidad con la práctica resulta ser relativamente fácil.

Dicho procedimiento es el siguiente:

1. Se ubica la base gravable en el rango de límites mínimos y máximos de la tabla del artículo en referencia, hasta encontrar el límite inferior que le corresponda.
2. Se resta el límite inferior a la base gravable, para obtener un excedente.
3. Al ingreso excedente se le aplica el porcentaje que le corresponde de acuerdo con el rango de límites en que se ubico el ingreso. El resultado de esta multiplicación, será el impuesto marginal sobre el excedente al límite inferior.
4. Al impuesto marginal, se le suma la cuota fija establecida en ese rango y el resultado que se obtenga será el impuesto causado a cargo del trabajador.⁶

La mecánica antes citada se verá visualizada en el caso práctico.

⁶ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 113



2.7 Determinación del Subsidio Acreditable.

Para calcular el subsidio, se sigue un procedimiento similar al que se aplica para obtener el impuesto a cargo del trabajador, a continuación se describe la mecánica de aplicación y su ejemplificación se mostrará también en el caso práctico.

Mecánica de aplicación:

1. Se ubica el monto gravado entre los límites inferiores y superiores de la tabla del artículo 113, hasta encontrar el límite inferior que le corresponde al ingreso, que servirá para obtener la cuota fija de subsidio.
2. Al monto que se obtuvo como impuesto marginal en el inciso "3" del cálculo correspondiente a la tabla para el ISR, se le aplica el porcentaje establecido en el límite que le corresponde al ingreso gravado de la tabla para el subsidio.
3. Al resultado del inciso anterior, se le suma la cuota fija de subsidio que le corresponde al ingreso gravado de acuerdo con el límite inferior, la suma de ambos será el subsidio total.

Para tener derecho a la aplicación del subsidio a que se refiere al artículo 114 de la LISR, se tiene que efectuar un procedimiento especial para determinar la cantidad de subsidio que se puede acreditar. El resultado de aplicar tal procedimiento será una proporción de subsidio acreditable, que en caso de ser inferior a 50% no se tendrá derecho al acreditamiento.⁷

⁷ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 114



2.7.1 Cálculo de la Proporción de Subsidio Acreditable.

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

1. Se toma como base la cantidad de salarios pagados a los trabajadores correspondientes al ejercicio anterior considerados como gravados para el ISR.
2. El resultado del punto número uno, se divide entre el monto que se obtenga de restar al total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, las cuotas patronales pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones efectuadas por el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro para el Retiro.
3. El resultado de la operación anterior se multiplica por cien y se expresa en porcentaje.



4. El porcentaje anterior será la proporción de subsidio acreditable.

Formula

Monto total de pagos sujetos a ISR en el ejercicio anterior
 ----- = proporción de subsidio
 Total de erogaciones derivadas de la rel. laboral - Cuotas IMSS, INFONAVIT, SAR e ISSTE.

2.7.2 Determinación del Subsidio Acreditable.

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

1. Se resta de la unidad (1), el porcentaje de la proporción que se determino en el punto anterior.
2. El resultado anterior se multiplicara por dos.
3. Al producto del punto numero dos, se le restara la unidad.
4. El resultado final de esta operación será el subsidio acreditable.⁸

Formula:

$$1 - (2) (1 - \text{proporción de subsidio})$$

⁸ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 114



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

2.8 Crédito al Salario.

En el año de 1993, se incorpora a la LISR el artículo 80-B (para el 2002 es el art.115) conteniendo una tabla decreciente de "crédito al salario", que se aplica a los ingresos de los trabajadores particulares y del estado.

El crédito al salario es el medio por el cual los trabajadores de menores recursos obtienen una disminución en el impuesto sobre productos del trabajo (ISPT) y un incremento en su ingreso disponible.

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



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

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

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

La mecánica para aplicar el crédito al salario se detalla a continuación.

- Se ubica a la percepción gravada del trabajador en el rango de ingresos mínimos y máximos de la tabla y se obtiene una cantidad de "crédito al salario mensual" que le corresponde de acuerdo con el monto del ingreso.⁹
- Al resultado que se obtiene del punto anterior, se resta del impuesto determinado conforme al procedimiento del artículo 113 y 114
- El resultado obtenido será:

⁹ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 115



1. si es positivo, el impuesto que el patrón debe retener al trabajador
2. Si es negativo, el pago en efectivo que el patrón deberá entregar al trabajador junto con su salario.

Efectos del acreditamiento.

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

1. Se deberá entregar el crédito al salario que resulte a favor de los trabajadores.
2. El empleador tendrá el beneficio de poder disminuir de sus impuestos federales y retenciones a cargo, las cantidades que haga pagado a sus trabajadores por concepto de crédito al salario. Alguno de estos impuestos son: ISR, 10% sobre honorarios, 10% sobre arrendamiento.
3. El empleador podrá deducir los importes que pague por crédito al salario, siempre que cumpla con los siguientes requisitos.
 - I. Lleve los registros de los pagos por concepto de salarios, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que les realice dichos pagos.
 - II. Conserve los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.



III. Cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 118 de la LISR.

IV. Hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 109 de la LISR que correspondan por los ingresos de que se trate.

V. Presente ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con copia para la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dentro de los cinco días inmediatos siguientes al mes de que se trate, la nómina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario, identificando por cada uno de ellos los ingresos que sirvan de base para determinar dicho crédito, así como el monto de este último (vease Anexo IV).

VI. Pague mensualmente a los trabajadores en nómina separada y en fecha distinta a la que se paga el salario, el monto del crédito al salario previamente autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.¹⁰

2.9 Declaración y Cálculo Anual.

Nos menciona la ley de ISR que las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y de aquéllos por los que se haya pagado impuesto definitivo, **están obligadas a pagar su impuesto anual mediante declaración** que presentarán en el mes de abril del año siguiente, ante las oficinas autorizadas.

¹⁰ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 115



No estarán obligados a presentar la declaración:

- Las personas físicas que únicamente obtengan ingresos acumulables en el ejercicio cuya suma no exceda de \$300,000.00, siempre que los ingresos por concepto de intereses reales no excedan de \$100,000.00. y sobre dichos ingresos se haya aplicado la retención a que se refiere el primer párrafo del artículo 160 de LISR.
- Los contribuyentes que en el ejercicio que se declara hayan obtenido ingresos totales, incluyendo aquéllos por los que no se esté obligado al pago de este impuesto y por los que se pagó el impuesto definitivo, superiores a \$1'500,000.00 deberán declarar la totalidad de sus ingresos, incluidos aquéllos por los que no se esté obligado al pago de este impuesto en los términos de las fracciones XIII, XV inciso a) y XVIII del artículo 109 (Partes exentas).¹¹

Así mismo las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos por salarios y demás percepciones, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada Capítulo de LISR que les correspondan, las siguientes deducciones personales:

I. Los pagos por honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o

¹¹ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 175



descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

II. Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.

III. Los donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta Ley y en las reglas generales que para el efecto establezca el Servicio de Administración Tributaria y que se otorguen en los siguientes casos:

- a) A la Federación, a las entidades federativas o a los municipios, así como a sus organismos descentralizados que tributen conforme al Título III (Personas morales no contribuyentes) de la LISR.
- b) A las entidades a las que se refiere el artículo 96 de esta LISR (Patronatos).
- c) A las entidades a que se refieren los artículos 95, fracción XIX (Sociedades que cuidan el medio ambiente) y 97 (Funciones educativas) de esta LISR.
- d) A las personas morales a las que se refieren las fracciones VI, X, XI y XX del artículo 95 (Investigación y Fauna) de la LISR y que cumplan con los requisitos establecidos en las fracciones II, III, IV y V del artículo 97 de la misma.
- e) A las asociaciones y sociedades civiles que otorguen becas y cumplan con los requisitos del artículo 98 de la LISR.



f) A programas de escuela empresa.

El Servicio de Administración Tributaria publicará en el Diario Oficial de la Federación los datos de las instituciones a que se refieren los incisos b), c), d) y e) de esta fracción que reúnan los requisitos antes señalados.

Tratándose de donativos otorgados a instituciones de enseñanza serán deducibles siempre que sean establecimientos públicos o de propiedad de particulares que tengan autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios en los términos de la Ley General de Educación, se destinen a la adquisición de bienes de inversión, a la investigación científica o desarrollo de tecnología, así como a gastos de administración hasta por el monto, en este último caso, que señale el Reglamento de la LISR; se trate de donaciones no onerosas ni remunerativas, conforme a las reglas generales que al efecto determine la Secretaría de Educación Pública, y dichas instituciones no hayan distribuido remanentes a sus socios o integrantes en los últimos cinco años.

IV. Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a casa habitación contratados con una institución de crédito o con un organismo auxiliar de crédito, autorizados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y siempre que el monto del crédito otorgado no exceda de un millón quinientas mil unidades de inversión. Para estos efectos, se considerarán como intereses reales el monto en el que los intereses efectivamente pagados en el ejercicio excedan al ajuste anual por inflación del mismo ejercicio y se determinará aplicando en lo conducente lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 159 de la LISR, por el periodo que corresponda.



Las instituciones de crédito y los organismos auxiliares de crédito, a que se refiere el párrafo anterior, deberán informar por escrito a los contribuyentes, a más tardar el 15 de febrero de cada año, el monto del interés real pagado por el contribuyente en el ejercicio de que se trate, en los términos que se establezca en las reglas que al efecto expida el Servicio de Administración Tributaria.

V. Las aportaciones voluntarias realizadas directamente en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de la Ley del Seguro Social o a cuentas de planes personales de retiro. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción será de hasta el 10% de los ingresos acumulables del contribuyente en el ejercicio, sin que dichas aportaciones excedan del equivalente a cinco salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año.

Para los efectos del párrafo anterior, se consideran planes personales de retiro, aquellas cuentas o canales de inversión, que se establezcan con el único fin de recibir y administrar recursos destinados exclusivamente para ser utilizados cuando el titular llegue a la edad de 65 años o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, siempre que sean administrados en cuentas individualizadas por instituciones de seguros, instituciones de crédito, casas de bolsa o sociedades operadoras de sociedades de inversión con autorización para operar en el país, y siempre que obtengan autorización previa del Servicio de Administración Tributaria.



En el caso de fallecimiento del titular del plan personal de retiro, el beneficiario designado o el heredero, estarán obligados a acumular a sus demás ingresos del ejercicio, los retiros que efectúe de la cuenta o canales de inversión, según sea el caso.

Las disposiciones establecidas en los puntos IV y V entraran en vigor a partir del 1º de enero de 2003.

VI. Las primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato, o sus ascendientes o descendientes, en línea recta.

Para determinar el área geográfica del contribuyente se atenderá al lugar donde se encuentre su casa habitación al 31 de diciembre del año de que se trate. Las personas que a la fecha citada tengan su domicilio fuera del territorio nacional, atenderán al área geográfica correspondiente al Distrito Federal.

Para que procedan las deducciones a que se refieren las fracciones I y II que anteceden, se deberá comprobar, mediante documentación que reúna requisitos fiscales, que las cantidades correspondientes fueron efectivamente pagadas en el año de calendario de que se trate a instituciones o personas



residentes en el país. Si el contribuyente recupera parte de dichas cantidades, únicamente deducirá la diferencia no recuperada.¹²

Las personas físicas calcularán el impuesto del ejercicio sumando, a los ingresos obtenidos conforme a los Capítulos I, III, IV, V, VI, VIII y IX de este Título IV de la LISR, después de efectuar las deducciones autorizadas en dichos Capítulos, la utilidad gravable determinada conforme a las Secciones I o II del Capítulo II del Título IV, al resultado obtenido se le disminuirá, en su caso, las deducciones a que se refiere el artículo 176 de esta LISR. A la cantidad que se obtenga se le aplicará la tabla establecida en el Artículo 177 de la LISR

No será aplicable lo dispuesto en este artículo a los ingresos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo.

Contra el impuesto anual calculado en los términos de este artículo, se podrán efectuar los siguientes acreditamientos:

I. El importe de los pagos provisionales efectuados durante el año de calendario, así como, en su caso, el importe de la reducción a que se refiere el último párrafo del artículo 81 de la LISR.

II. El impuesto acreditable en los términos de los artículos 60., 165 y del último párrafo del artículo 170, de la LISR.

¹² Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 176



El impuesto que resulte a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de esta Ley.

En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad que se acredite en los términos del artículo 177, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido. Para los efectos de la compensación a que se refiere este párrafo, el saldo a favor se actualizará por el periodo comprendido desde el mes inmediato anterior en que se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta el mes inmediato anterior al mes en que se compense.

Las cantidades establecidas en moneda nacional de las tarifas y tablas contenidas en este artículo y los artículos 113, 114, 115, 116 y 178 de la LISR, se actualizarán en los meses de enero y julio con el factor de actualización correspondiente al periodo comprendido desde el séptimo mes inmediato anterior y hasta el último mes inmediato anterior a aquél por el cual se efectúa la actualización, mismo que se obtendrá de conformidad con el artículo 17-A del Código Fiscal de la Federación.¹³

Los contribuyentes a que se refiere el Título IV gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 176.

¹³ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 177



El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 177 de la LISR, a los que se les aplicará la tabla establecida en el Artículo 178 de la LISR

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponda en la tarifa del artículo 177 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

Tratándose de los ingresos a que se refiere el Capítulo I del Título IV, el empleador deberá calcular y comunicar a las personas que le hubieran prestado servicios personales subordinados, a más tardar el 15 de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable respecto a dichos ingresos, calculados conforme al procedimiento descrito en el artículo 114 de esta Ley.

Cuando los contribuyentes, además de los ingresos a que se refiere el Capítulo I del Título IV, perciban ingresos de los señalados en cualquiera de los demás Capítulos de este mismo Título, deberán restar del monto del subsidio antes determinado una cantidad equivalente al subsidio no acreditable señalado en el párrafo anterior.¹⁴

Cabe hacer mención, que gran parte de los textos presentados en este punto son los establecidos textualmente en la LISR, ya que si se presentan de otra forma, desvirtuarían el sentido por el que fueron reformados.

¹⁴ Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 178



CAPITULO 3

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

3.1 Disposiciones Generales.

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

Ante tal situación, el gobierno de la república mexicana se vio en la necesidad de crear un organismo descentralizado que cumpliera con esta labor de seguridad social, motivo por el cual se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social y en consecuencia, se publica su ley reglamentaria con el objeto de



regular las disposiciones relacionadas con la seguridad social que deben observar los patrones.

Las de seguridad social no se consideran como un impuesto, son cuotas que no pierden su carácter de contribución como lo establece el Código Fiscal de la Federación en sus artículo 2º fracción II, que al texto dice "Las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en 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 beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado".

Esta ley al igual que las anteriores, es de observancia general en toda la republica mexicana, tiene por objeto garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores.¹

El seguro social comprende el régimen obligatorio y el voluntario cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero.²

¹ Ley del Seguro Social, artículos 1 y 2.

² Ley del Seguro Social, artículos 6 y 7.



El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- ▼ Riesgos de trabajo.
- ▼ Enfermedades y maternidad.
- ▼ Invalidez y vida.
- ▼ Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.
- ▼ Guarderías y Prestaciones Sociales.³

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

1. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación laboral
2. Los socios sociedades cooperativas.
3. Las personas que determine el ejecutivo federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la LSS y los reglamentos correspondientes.⁴

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio.

- Los trabajadores de industrias familiares y los independientes como profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- Los trabajadores domésticos.
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.

³ Ley del Seguro Social, artículo 11.

⁴ Ley del Seguro Social, artículo 12.



- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas y no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.⁵

3.2 Obligaciones de los Patrones

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

- Registrarse y registrar a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas, bajas, modificaciones de salarios y los demás datos que señala la ley, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.
- Llevar registros como nominas y listas de raya, en los que se controle el número de días trabajados y salarios pagados.
- Determinar y enterar las cuotas obrero patronales a su cargo.
- Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto.

⁵ Ley del Seguro Social, artículo 13.



- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia por el número de días trabajados y el salario percibido.
- Cumplir con lo dispuesto para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Expedir y entregar constancias a los trabajadores eventuales de la ciudad o del campo.⁶

3.3 Integración del Salario Base de Cotización.

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

El salario base de cotización se integra por varios conceptos como son: los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, alimentación, habilitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

⁶ Ley del Seguro Social, artículo 15.



Así mismo existen conceptos que por su naturaleza la LSS los considera como exentos, ya sea en un 100 % o en partes proporcionales como a continuación se enlistan:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas y ropa de trabajo similares.
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habilitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el distrito federal; (Por cada concepto: \$ 8.43).



- VI. Las dispensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el distrito federal; (hasta \$16.86).

- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, y

- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federa del Trabajo.⁷

Estas excepciones deberán estar registradas contablemente

⁷ Ley del Seguro Social, artículo 27.



3.4 Determinación del Salario Base de Cotización.

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

a) *Parte Fija*.- Se integra por los conceptos que se conocen con anterioridad al pago en efectivo o en especie, estos importes están ya determinados en el contrato de trabajo y los más comunes son:

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

b) *Parte Variable*.- A diferencia de los elementos de la parte fija, no se tiene el conocimiento de que sean pagados a los trabajadores en algún periodo de tiempo posterior y que dependerán de las circunstancias propias del trabajo que sé este desempeñando. Algunos ejemplos son:

- Las comisiones.
- El tiempo extra que no se haya pactado entre los trabajadores y patrones de manera fija.
- Las compensaciones extraordinarias.



- Los premios por puntualidad, asistencia o productividad que no estén contemplados en los contratos de trabajo.
- Alguna otra cantidad diferente a las anteriores y que perciba el trabajador de manera inusual.

Como consecuencia de esta integración tan peculiar que maneja la LSS, se obtiene que existen tres tipos de determinación de los salarios base de cotización y son:

- A) Salario Fijo- Es aquel que se integra por elementos fijos y por otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que percibiera regularmente el trabajador.
- B) Salario Variable- Es el que se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, y estos se sumaran a los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días del salario devengado en ese periodo. Si se tratará de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo.
- C) Salario Mixto- Es aquel que se integra con elementos fijos y variables y para su cálculo de determinación se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que se establece en el punto anterior.⁸

⁸ Ley del Seguro Social, artículo 30.



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

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

3.5 Tasas Aplicables para el Cálculo de las Cuotas Obrero Patronales.

Para el cálculo de dichas cuotas la LSS establece diferentes tasas aplicables al salario diario de cotización en relación a cada rama del seguro, tomando en consideración que existen topes salariales para dicho cálculo.



A continuación se presentan los porcentajes aplicables por cada rama:

Rama del Seguro	Cuota del Patrón %	Cuota del Trabajador %
Riesgos de trabajo ⁹	% que corresponda en relación a su clasificación del grado de riesgo	
Enfermedades y Maternidad: ¹⁰ Prestaciones en Especie:		
Cuota fija.	16.50 ^A	0.0
Cuota por trabajadores con SBC superior a 3 Sal. Min. Generales.	4.04 ^B	1.36 ^B
Pensionados	1.05 ^C	0.375 ^C
Prestaciones en dinero	0.70 ^C	0.25 ^C
Invalidez y Vida. ¹¹	1.75 ^C	0.625 ^C
Retiro. ¹²	2.0 ^C	0.0
Cesantía en edad avanzada y vejez. ¹²	3.150 ^C	1.125 ^C
Guarderías y Prestaciones Sociales. ¹³	1.0 ^C	0.0

Notas:

^A Se aplicara sobre la base de un salario minimo general del D.F.

^B Se aplicara sobre la diferencia entre el salario base de cotización(SBC) y tres salarios minimos generales del D.F.

^C Se aplicara sobre el salario base de cotización.

En cuanto a los limites de cotización, éstos serán de 25 veces el salario minimo general del D.F., excepto cesantía y vejez, así como invalidez y vida, que de estos ultimos es de 19 veces.

⁹ Ley del Seguro Social, artículo 71.

¹⁰ Ley del Seguro Social, artículos 25, 106 y 107.

¹¹ Ley del Seguro Social, artículo 147.

¹² Ley del Seguro Social, artículo 168.

¹³ Ley del Seguro Social, artículo 211



CAPITULO IV

4 CASO PRACTICO

4.1 Contratación de Personal y Cálculo de Impuestos.

Para fines de este caso práctico, se maneja lo siguiente:

El día 2 de enero de 2002 la compañía Especialistas en Sistemas, S.A. de C.V. contrata al Ing. Gabriel Monroy González tomando el puesto de Analista en Sistemas y Redes. Como evidencia de esta contratación se realiza un contrato de trabajo indefinido, (Véase anexo 1) en donde se establecen las siguientes percepciones y prestaciones:

Sueldo	\$ 12,000
Aguinaldo.....	8,000
Fondo de Ahorro.....	1,560
Vales de Despensa.....	1,000
TOTAL	\$ 22,560

Aguinaldo 20 días.

Vacaciones 10 días el primer año y subsecuentemente se aumentan 3 días hasta llegar a 22. Posteriormente se aumentarán 3 días por cada 5 años.

Prima vacacional del 40 por ciento.



Se presentaran:

4.1.1 Calculo de la proporción de subsidio acreditable aplicable al año de 2002.

4.1.2 Calculo del Impuesto Sobre la Renta, de la nomina del mes de diciembre.

4.1.3 Determinación del salario base de cotización que establece la Ley del IMSS, a la fecha de su contratación.

4.1.4 Determinación de la cuota obrera a retener por el mes de diciembre.

4.1.5 Calculo anual.



4.1.1 Cálculo de la Proporción de Subsidio Acreditable aplicable al año de 2002.

Para este calculo se deben de tomar los datos del ejercicio inmediato anterior, y son:

TOTAL DE EROGACIONES DEL EJERCICIO 2002	Parte Excenta Seg. Art. 109	Erogaciones que Sirvieron de Base para el impuesto
Sueldos	3,556,444.00	3,556,444.00
Aguinaldo	564,442.00	241,242.00
Vacaciones	120,335.00	120,335.00
Prima Vacacional	30,083.75	23,663.75
Incentivos	456,666.00	456,666.00
Comedor	511,441.00	-
Fondo De Ahorro	151,000.00	-
Vales De Despensa	100,000.00	-
IMSS	500,000.00	-
SAR	110,000.00	-
INFONAVIT	275,520.00	-
SUBTOTAL	6,375,931.75	4,463,065.00
menos:		
IMSS,SAR e INFONAVIT	885,520.00	
TOTAL	5,490,411.75	
	Proporción de subsídio	
Base para el impuesto	4,463,065.00	= 0.812883478
Total de erogaciones menos IMSS, INFONAVIT y SAR	5,490,411.75	
Proporción de subsidio acreditable:	1 - ((2) (1- 0.812884) =	62.577%



4.1.2 Cálculo del impuesto de ISR, de la nomina del mes de diciembre.

Ingresos percibidos en el mes de diciembre:

Sueldo	\$ 12,000
Aguinaldo.....	8,000
Fondo de Ahorro.....	1,560
Vales de Despensa.....	1,000
TOTAL.....	\$ 22,560

Determinación de las partes exentas:

Vales de despensa

Importe de un salario mínimo 42.15 (7)	1,264.50
Importe de 7 salarios mínimos 42.15 (7) (30) días	8,851.50
Ingresos por sueldos	12,000.00
Ingreso por previsión social	<u>1,000.00</u>
Ingreso total	<u>13,000.00</u>

Previsión Social exenta 1,000.00

Como el ingreso total es mayor al importe de 7 salarios mínimos, pero la previsión social es menor que un sal. mín. elevado al mes, se considera como exento el total de vales de despensa.

Fondo de Ahorro

Aguinaldo

Sueldo	\$ 12,000	Aguinaldo	\$ 8,000.00
Porcentaje exento	<u>13%</u>	30 de Sal. Min.	<u>1,264.50</u>
Monto exento	<u>1,560</u>	Monto exento	<u>6,735.50</u>



Cálculo de acuerdo a los artículos 113, 114 y 115:

Para realizar dicho cálculo se determinará la base gravable como sigue:

Total de Ingresos	\$ 22,560.00
Menos partes exentas:	
Previsión social (Vales)	1,000.00
Fondo de ahorro	1,560.00
Aguinaldo	1,264.50
Base Gravable:	<u>\$ 18,735.50</u>

Base Gravable	18,735.50
menos	
Límite Inferior	<u>17,980.76</u>
igual	
Excedente	754.74
por	
% Sobre excedente	<u>34.00</u>
igual	
Impuesto marginal	256.61
mas	
Cuota fija	<u>4,525.98</u>
igual	
ISR	4,782.59
menos:	
Subsidio Acreditable	1,280.91
Credito al salario	<u>153.92</u>
Igual	
ISR a Retener	<u><u>3,347.77</u></u>

Determinación del Subsidio Acreditable

Impuesto marginal	256.61	→	256.61
por			
% Sobre Imp. Marginal			<u>30.00</u>
igual			
Sub. no Acred. Antes de Cuota F.			76.98
mas			
Cuota fija			<u>1,963.65</u>
igual			
Sub. No acreditable			2,040.63
por			
% prop. De subsidio acreditable			<u>62.770%</u>
igual			
Prop. de subsidio Acreditable			<u><u>1,280.91</u></u>

Nota: Véanse Tarifas en el Anexo II



4.1.3 Determinación del Salario Base de Cotización.

Retomando los datos de esta persona, tenemos que:

Sueldo	\$ 12,000
Aguinaldo.....	8,000
Fondo de Ahorro.....	1,560
Vales de Despensa.....	1,000
TOTAL.....	\$ 22,560

Para realizar la determinación del salario base de cotización es necesario determinar primero el factor de integración, que en este caso se realiza de la siguiente manera:

Se debe de tomar en cuenta todas las prestaciones que recibe el trabajador y determinar su proporción anual como sigue:

Aguinaldo	20 días	Importe de vales de despensa	1,000
Entre	365	Parte exenta (40 % del SMG)	513
Proporción Aguinaldo	<u>0.0548</u>	Base Gravable	487
		Entre días del mes	30.4
Vacaciones	10 días	Cuota Diaria	<u>16.25</u>
Porcentaje de Prima Vac.	40%		
Días Proporcionales	4	Salario mensual	12,000
Entre	365	Entre	30.4
Propor. Prima Vac.	<u>0.0110</u>	Salario diario	395
		Por Factor de integración	1.0658
Total de las Proporciones	<u>0.0658</u>	Salario diario Int. Parcial	421
Más la unidad	<u>1.0000</u>	Cuota diaria de Vales de despensa	16.25
Factor de Integración	<u>1.0658</u>	Salario Diario Integrado	<u>436.94</u>



Ya que se tiene este factor, se le debe de aplicar al salario base diario y adicionalmente integrarle la proporción diaria de las demás percepciones que gravan en los términos de la Ley del IMSS, que en este caso la única percepción adicional son los vales de despensa:

4.1.4 Determinación de las Cuotas Obreras a Retener.

Una vez que se tiene el salario diario de cotización se debe de aplicar los diferentes porcentajes correspondientes a la cuota obrera, aplicables para cada rama del seguro social y así determinar el total de la cuota. Este procedimiento se realiza como sigue:

Salario diario integrado		436.94
Días laborados		30
Salario base de cotización		<u>13,108.22</u>
Cuota obrera por:		
	Tasa	
Enfermedad y maternidad > a 3 SMG	1.360%	126.68
Enfermedad y maternidad pres. En d.	0.250%	32.77
Gastos medicos pensionados	0.375%	49.16
Invalidez y vida	0.625%	81.93
Cesantia y vejez	1.125%	147.47
Cuota obrera total		<u>438.00</u>



Tomando en consideración los cálculos anteriores de la determinación de los impuestos aplicables a las percepciones de este trabajador por el mes de diciembre llegamos a la conclusión que su ingreso neto corresponde a:

Sueldo Neto:

Total de Percepciones	\$ 22,560.00
ISR Retenido	3,347.77
Cuotas IMSS	<u>438.00</u>
TOTAL	<u>\$ 18,774.23</u>



4.1.5 Cálculo Anual.

Para determinar el impuesto anual se debe de considerar todos los ingresos que el trabajador percibió en el año tomando en cuenta sus partes exentas y así llegar a la base gravable. Como dato adicional al trabajador se le retuvo en el año \$ 22,400.- por concepto de ISR.

		Ingresos	
		Exentos	Gravados
Sueldo Mensual	\$ 12,000.00		
Número de Meses	12		
Sueldo Anual	<u>144,000.00</u>		144,000.00
Fondo de Ahorro	1,560.00		
Número de Meses	12		
Fondo A. Anual	<u>18,720.00</u>	18,720.00	
Vales de Despensa	1,000.00		
Número de Meses	12		
Vales D. Anual	<u>12,000.00</u>	12,000.00	
Prima Vacacional 10 Vacac. X 40%	1,600.00	632.25	967.75
Aguinaldo	8,000.00	1,264.50	6,735.50
Total	<u>184,320.00</u>	<u>32,616.75</u>	<u>151,703.25</u>
Base Gravable			<u>151,703.25</u>



Una vez que se determinada la base gravable, se le aplican las tablas anuales establecidas en los artículos 177 y 178 de la LISR, en los mismos términos que establece el artículo 113 y 114 de la propia Ley como sigue:

Base Gravable	151,703.25		
menos			
Límite Inferior	<u>106,982.82</u>		
igual			
Excedente	44,720.43		
por			
% Sobre excedente	<u>33.00</u>		
igual			
Impuesto marginal	14,757.74	—————▶	14,757.74
mas		por	
Cuota fija	<u>18,407.70</u>	% Sobre Imp. Marginal	<u>40.00</u>
igual		igual	
ISR	33,165.44	Sub. no Acred. Ant. de Cuota F.	5,903.10
menos		mas	
Subsidio Acreditable	9,482.54	Cuota fija	<u>9,203.70</u>
Igual		igual	
ISR Anual	23,682.91	Sub. No acreditable	15,106.80
ISR Retenido	<u>22,400.00</u>	por	
Saldo por Retener	<u>1,282.91</u>	% prop. De subsidio Acred.	<u>62.770%</u>
		igual	
		Prop. de subsidio Acreditable	<u>9,482.54</u>

Nota: Véanse Tarifas en el Anexo III



CONCLUSIONES

En base al trabajo expuesto en el desarrollo de estos cuatro capítulos, me dio la pauta para concluir que el estudio de los sueldos y salarios en materia impositiva, resulta ser relativamente fácil, ya que lo más importante es adquirir práctica y experiencia en la elaboración de los contratos, dependiendo la situación de la relación laboral de la persona que se vaya a contratar, la determinación de los salarios, la aplicación de las tarifas para calcular el impuesto sobre la renta, la integración del salario y el cálculo de las cuotas obrero patronales conforme a las reglas que establece la Ley del Seguro Social, para determinar correctamente los impuestos.

Cabe señalar que este trabajo en mi opinión, puede ser además una muy buena herramienta, para los alumnos de la carrera de contaduría y de otras carreras, que tengan la inquietud de conocer lo que son los sueldos y salarios, además de los impuestos principales con los que tiene relación.

Por último es importante destacar que la realización de este trabajo de titulación, además de los conocimientos teórico-prácticos que pude adquirir, me enseñó que para lograr un fin, se necesita constancia, tenacidad y ganas de realizar las cosas que nos proponemos.



ANEXOS

Anexo I Contrato individual de Trabajo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE POR TIEMPO INDETERMINADO CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA ESPECIALISTAS EN SISTEMAS, S. A. DE C. V. REPRESENTADA POR SU APODERADA LEGAL LIC. DIANA MENDOZA ESTRADA Y POR LA OTRA EL ING. GABRIEL MONROY HERNANDEZ AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLAUSULAS:

ANTECEDENTES

- 1.- Especialistas en Sistemas, S. A. de C. V. es una empresa legalmente constituida según las leyes Mexicanas ante la Fè del Notario Público número 1210 de los del Distrito Judicial 1o según pobra en el volumen 12 Instrumento acta constitutiva de fecha 14 de noviembre de 1993 con domicilio en Eugenia N° 253 Col. Del Valle C.P. 07800 y legalmente representada por la Lic. Diana Mendoza Estrada.
- 2.- EL TRABAJADOR Ing. Gabriel Monroy Hernández manifiesta bajo protesta de decir verdad ser nacionalidad mexicana, de 32 años de edad, estado civil soltero con domicilio en Av. Del Taller N° 82 Col. Transito C.P. 06820.
- 3.- LA EMPRESA, Especialistas en Sistemas, S. A. de C. V. tiene como objeto social: El diseño de sistemas computacionales y asesoría técnica.
- 4.- EL TRABAJADOR Ing. Gabriel Montroy Hernández manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar el objeto de la sociedad, referido en los antecedentes.
- 5.- LA EMPRESA, Especialistas en Sistemas, S. A. de C. V. requiere los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de Ingeniero en diseño de sistemas computacionales, así como asesoría técnica.



6.- EL TRABAJADOR Ing. Gabriel Monroy Hernández esta conforme en desempeñar los requerimientos de la empresa y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

CLAUSULAS

PRIMERA.- Para efectos de mayor brevedad se denominará en lo sucesivo a Especialistas en Sistemas , S. A. de C. V. como la "EMPRESA"; al Ing. Gabriel Monroy Hernández como el "EL TRABAJADOR"; a la Ley Federal del Trabajo como la "LA LEY", al referirse al presente documento como "EL CONTRATO", y a los que lo suscriben como "LAS PARTES".

SEGUNDA.- "EL CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado según lo establece el artículo 35 de "LA LEY".

TERCERA.- La prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" consistirá en: Realizar el diseño de sistemas computacionales y asesoría técnica.

CUARTO.- El lugar de la prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" será el domicilio de "LA EMPRESA".

Asimismo "LAS PARTES" convienen y acepta el "EL TRABAJADOR" que cuando por razones administrativas o de desarrollo de la actividad o prestación de los servicios contratados haya necesidad de removerlo, podrá trasladarse al lugar que "LA EMPRESA" le asigne, siempre y cuando no se vea menoscabado su salario.

En este caso "LA EMPRESA" le comunicara con anticipación la remoción del lugar de prestación de servicios indicándole el nuevo asignado.

QUINTA.- La duración de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De las 9:00 a las 14:00 horas y
de las 15:00 a las 18:00 horas



“EL TRABAJADOR” únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando “LA EMPRESA” se lo indique y medie orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará la misma. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberá “EL TRABAJADOR” recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esta orden solo es imputable a “EL TRABAJADOR”.

SEXTA.- “EL TRABAJADOR” percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario la cantidad de \$ 12,000.- (Doce mil pesos 00/100 M.N.). Los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional del cuño corriente.

Del salario anterior “LA EMPRESA” hará por cuenta de “EL TRABAJADOR” las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a Impuesto sobre la Renta y Seguro Social.

SEPTIMA.- “EL TRABAJADOR” recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios cuando la distancia que haya entre su lugar de asignación y el de las oficinas de “LA EMPRESA” exceda de cinco kilómetros.

“LA EMPRESA” pagará su salario a “EL TRABAJADOR” los días 15 y 30 de cada mes.

OCTAVA.- “EL TRABAJADOR” tendrá derecho por cada 5 días de labores a descansar dos con el pago de salario diario correspondiente.

Queda establecido preferentemente como días de descanso semanal sábado y domingo de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

NOVENA.- Cuando “EL TRABAJADOR” por razones administrativas tenga que trabajar el día domingo “LA EMPRESA” le pagará además de su salario ordinario, un 25% como prima dominical sobre el salario diario devengado, independientemente del día de descanso semanal al que tendrá derecho.

DECIMA.- Quedan establecidos como días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de “LA LEY”.



DECIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho de disfrutar un periodo anual de vacaciones tomando en consideración la antigüedad en el trabajo y de acuerdo al tabulador de "LA EMPRESA", así como disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo percibirá la prima vacacional respectiva, equivalente al 40 % del importe pagado por vacaciones.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a recibir por parte de "EL PATRON" antes del DIA 20 de diciembre de cada año, el importe correspondiente a 20 días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de "LA LEY", o su parte proporcional por fracción del año.

DECIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRON" en los términos del artículo 134 Fracción X de "LA LEY", a fin de mantener en forma optima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por "LA EMPRESA".

DECIMA CUARTA.- "EL TRABAJADOR" deberá dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de "LA LEY" y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de "LA EMPRESA".

DECIMA QUINTA.- "LAS PARTES" Reconocen como fecha de antigüedad o de iniciación de prestación de servicios de "EL TRABAJADOR" a partir del DIA 2 de enero de 2002.

LEIDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR TRIPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPOSITO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ALBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE EN LA CIUDAD DE MEXICO A LOS 2 DIAS DEL MES DE ENERO DE DOS MIL DOS.

"EL TRABAJADOR"

"LA EMPRESA"

TESTIGO

TESTIGO"



Anexo II. Tarifas mensuales publicadas en el Diario Oficial del 1 de enero de 2002, correspondientes a los artículos 113, 114 y 115 de la LISR.

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedt
0.01	429.44	0.00	3.00
429.44	3,644.94	12.88	10.00
3,644.94	6,405.65	334.43	17.00
6,405.65	7,446.29	803.76	25.00
7,446.29	8,915.24	1,063.92	32.00
8,915.24	17,980.76	1,533.92	33.00
17,980.76	52,419.18	4,525.98	34.00
52,419.18	En adelante	16,234.65	35.00

Subsidio

0.01	429.44	0.00	50.00
429.44	3,644.94	6.44	50.00
3,644.94	6,405.65	167.22	50.00
6,405.65	7,446.29	401.85	50.00
7,446.29	8,915.24	531.96	50.00
8,915.24	17,980.76	766.98	40.00
17,980.76	28,340.15	1,963.65	30.00
28,340.15	En adelante	3,020.30	-

Credito al Salario

Credito al Salario	Cred al Sal.
0.01	1,531.38
1,531.38	2,254.86
2,254.86	2,297.02
2,297.02	3,006.42
3,006.42	3,062.72
3,062.72	3,277.13
3,277.13	3,849.02
3,849.02	4,083.64
4,083.64	4,618.85
4,618.85	5,388.68
5,388.68	6,158.47
6,158.47	6,390.86
6,390.86	En adelante



Anexo III. Tarifas mensuales publicadas en el Diario Oficial del 1 de enero de 2002, correspondientes a los artículos 177 y 178 de la LISR.

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Porcentaje sobre excedt
0.01	5,153.22	0.00	3.00
5,153.22	43,739.22	154.56	10.00
43,739.22	76,867.80	4,013.10	17.00
76,867.80	89,355.48	9,645.12	25.00
89,355.48	106,982.82	12,767.04	32.00
106,982.82	215,769.06	18,407.70	33.00
215,769.06	629,030.10	54,307.20	34.00
629,030.10	En adelante	194,815.74	35.00
Subsidio			
0.01	5,153.22	0.00	50.00
5,153.22	43,739.22	77.22	50.00
43,739.22	76,867.80	2,006.58	50.00
76,867.80	89,355.48	4,822.20	50.00
89,355.48	106,982.82	6,383.46	50.00
106,982.82	215,769.06	9,203.70	40.00
215,769.06	340,081.74	23,563.74	30.00
340,081.74	En adelante	36,243.54	-



Anexo IV

6 de febrero de 2002

Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Administración Local de Auditoría Fiscal
del Centro del D.F.
Av. Insurgentes Sur, No. 14
Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc
C.P. 06600, México, D. F.

Asunto: Presentación de información establecida
según fracciones V y VI del artículo 119
de LISR.

La que suscribe, Lic. Diana Mendoza Estrada, con Registro Federal de Contribuyentes MEED-720911-IHJ6, en nombre y representación de Especialistas en Sistemas, S. A. de C. V., con Registro Federal de Contribuyentes ESI-931114-F12 y señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones, el inmueble ubicado en la calle Eugenia N° 253 Col. Del Valle C.P. 07800, Delegación Miguel Hidalgo, México, D.F. ante esta H. Administración, con el debido respeto comparezco y expongo lo siguiente:

1. El artículo 31 del Código Fiscal de la Federación, en su tercer párrafo, a la letra menciona lo siguiente:

“En los casos en que las formas para la presentación de las declaraciones o avisos y expedición de constancias, que prevengan las disposiciones fiscales, no hubieran sido aprobadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los obligados a presentarlas las formularán en escrito por triplicado que contenga su nombre, denominación o razón social, domicilio y clave de registro federal de contribuyentes, así como el ejercicio y los datos relativos a la obligación que pretendan cumplir; en caso de que se trate de la obligación de pago, se deberá señalar además el monto del mismo.”

2. Con relación al artículo 119 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en las fracciones V y VI, a la letra menciona lo siguiente:



Fracción V:

“Presenten ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con copia para la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dentro de los cinco días inmediatos siguientes al mes de que se trate, la nómina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario, identificando por cada uno de ellos los ingresos que sirvan de base para determinar dicho crédito, así como el monto de este último.”

Fracción VI:

“Paguen mensualmente a los trabajadores en nómina separada y en fecha distinta a la que se paga el salario, el monto del crédito al salario previamente autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.”

3. Que en los términos legales mencionados en los puntos que anteceden, presentó información ante esa autoridad del cumplimiento de la obligación antes mencionada.

Por todo lo anteriormente expuesto, de la manera más atenta solicito:

UNICO: Se tenga por presentado en tiempo y forma, la información requerida según fracciones V y VI del artículo 119 de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente.

Atentamente,

Lic. Diana Mendoza Estrada
Representante Legal
Especialistas en Sistemas, S. A. de C. V.

Anexo. Copia de la nómina de los trabajadores con derecho al crédito al salario.



BIBLIOGRAFIA

- ☐ "Los Salarios"
Oficina Internacional del Trabajo
Ed. Alfa Omega, México, 1993

- ☐ "Como elaborar y asesorar una investigación de tesis"
Carlos Muñoz Razo.
Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A., México, 1998

- ☐ "Manual de contratos y documentos laborales"
Lic. Manuel Solana Rivero
Ed. ECASA, México, 1993

- ☐ "Análisis de los impuestos sobre la renta y al activo"
C.P. Sellerier Carbajal Carlos M.
C.P. Cevallos Esconda Carlos
Ed. THEMIS, México, 1993

- ☐ "Integración salarial, aspectos laborales y fiscales"
Lic. Iván Rueda Heduan
Lic. Iván Rueda del Valle
Ed. Ediciones Fiscales ISEF



- ☐ "Manual para la presentación de proyectos e informes de investigación"
Corina Schmelkes
Ed. Oxford México, México, 2000

- ☐ "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

- ☐ "Compilación Universitaria Dofiscal 2002"
C.P. Enrique Domínguez Mota
Ed. Dofiscal Editores, México, 2000

- ☐ "Fisco Nominas"
C.P. Efraín Lechuga Santillán
Ed. Ediciones Fiscales ISEF

- ☐ "Ley federal del Trabajo"
Dr. Miguel Borrel Navarro
Ed. SISTA, S.A. DE C.V.

- ☐ "Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la federación del día 20 de diciembre de 2001"