



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN

ESTUDIO FISCAL INTEGRAL

"ASPECTOS FISCALES DE LAS REMUNERACIONES
POR SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS"

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

P R E S E N T A :

HORTENSIA MARTÍNEZ MORALES

ASESOR: C.P. JOSÉ ALEJANDRO LÓPEZ GARCÍA.

CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MÉXICO.

2002.

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

U. N. 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

"Aspectos Fiscales de las Remuneraciones por Servicios Personales

Subordinados"

que presenta la pasante: Martínez Morales Hortensia

con número de cuenta: 8502751-8 para obtener el título de

Licenciada 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 24 de Julio de 2002

MODULO

PROFESOR

FIRMA

II

C.P. José Alejandro López García

III

L.C. Luis Yescas Ramírez

I

C.P. Dionicio Montes Molina

DEDICATORIAS

A DIOS

*Por el obsequio de la vida, por creer
en ti, porque gracias a la fe y esperanza
cumpla un Objetivo en mi vida.*

Gracias.

A MIS PADRES

Teresa y Cornelia

*Por que me enseñaron a soñar,
y a sonreír, Porque sembraron
en mi el amor a la vida, porque
con su apoyo incondicional, pude
llegar a la meta anhelada.*

Con cariño y admiración.

A MIS HERMANOS

Maru

Amy

Luis

Hector

Erika

Miguel

*Por su comprensión y cariño, por
no haber perdido la confianza en
mi. por todo lo que hemos
compartido juntos.*

A MIS ABUELOS Y HIJOS

Gracias por ser parte de una generación sin la cual, no sería posible que hoy estuviera aquí. Gracias por las narraciones que me han hecho reír y llorar.

A LOS COMPAÑEROS DE MIS HERMANOS

*Cristóbal
Ma. Chuy
Sergio
Araceli*

*Por el amor a mis hermanos
y por compartir su vida con
ellos, gracias por la
confianza en mí.*

A MIS SOBRIJOS

*Diana
Jorge
Fernanda
Cesar
Monica
Sandra
Daniela
Mauricia*

*Por regalarme sus caritas
sonrientes, por su cariño
y admiración.*

A MIS AMIGOS

*Con admiración y respeto
especialmente a Alfredo y
Gabriel que me ayudaron
a buscar información
para la realización de
este trabajo.
a Oscar que siempre
me motivo a continuar.*

A MIS AMIGAS

*Rocio R., Sandra, Carmen,
Rocio M. Rocio G., Gloria,
Martha, Anita, Erika, Arleni.
con las que comparto tristezas
y alegrías, las cuales me han
apoyado e impulsado a seguir
adelante.*

A JULIO CESAR

*Por el tiempo que dedico a
enseñarme lo difícil que es
la vida y que solo con
esfuerzo y tesón se cumplen
las metas anheladas.
Con cariño y admiración
al Sr. Julio Cesar ejemplo
de tenacidad y superación.*

A MARFIN

*Por el cariño y la confianza
Que deposito en mi y que me
sirvió de estímulo para
lograr este anhelo.*

A MI ASESOR

*Alejandro López por
lo que me enseñó y por
el tiempo que dedico a
la elaboración de este
trabajo.*

A LA UNAM-FES-C

*Por haberme brindado sus
Aulas para que en ellas
pudiera adquirir los
conocimientos transmitidos
por los profesores.*

A LOS PROFESORES

*Por haberme transmitido
sus conocimientos, así
como su paciencia y tiempo.*

INDICE

ASPECTOS FISCALES DE LAS REMUNERACIONES POR SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO 1 GENERALIDADES

1.1 Antecedentes históricos de la relación Laboral	1
1.2 Relación de Trabajo.....	7
1.3 Concepto de sueldo y salario.....	11
1.4 Forma de Pago.....	14
1.5 Instrumentos de Trabajo.....	15
1.6 Ingresos Asimilables a salario	17
1.7 Honorarios de Personas Físicas Independientes.....	18

CAPITULO 2 REMUNERACIONES AL PERSONAL

2.1 Remuneraciones Legales.....	20
2.2 Remuneraciones Contractuales.....	28
2.3 Remuneraciones Exentas y Gravadas.....	30
2.4 Leyes que reglamentan sueldos	35

CAPITULO 3 PREVISION SOCIAL

3.1 Antecedentes.....	37
3.2 Concepto y características.....	39
3.3 Elementos que Integran la previsión social.....	45
3.4 Ventajas y Desventajas de la previsión social.....	51
3.5 Relación de previsión social con sueldos	56

CAPITULO 4 CASO PRACTICO DEL ASPECTO FISCAL DE LA NOMINA

4.1 Contrato de trabajo.....	58
4.2 Obligaciones Legales y Fiscales del Patrón.....	65
4.3 Calculo de ISR y Asimilables a Salarios.....	70
4.4 Calculo del Subsidio Acreditable.....	72
4.5 Crédito al salario.....	77
4.6 Impuesto sustitutivo del crédito al salario.....	81
4.7 Calculo de Retención de cuotas a los trabajadores	84
(IMSS)	
4.8 Sueldos de dos o más patrones.....	92
4.9 Pagos por Internet.....	95
4.10 Tratamiento fiscal de la nomina	99

ANEXOS

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

OBJETIVOS

OBJETIVOS DE LA REALIZACION DEL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL:

- Elaboración de un trabajo escrito que sirva de consulta y brindar Servicios profesionales.

OBJETIVO PARTICULAR:

- Aprender técnicamente la aplicación fiscal de las remuneraciones subordinadas.
- Realizar el trabajo de seminario y el trabajo escrito, para poder obtener mi Título profesional.
- Concluir en buenos términos la carrera de Lic. En Contabilidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿Cual es la importancia de conocer y practicar los Aspectos Fiscales de las remuneraciones subordinadas ?

INTRODUCCION

INTRODUCCION

En el tema de Aspectos Fiscales de las Remuneraciones por Servicios Personales Subordinados, desarrollare los antecedentes de los cambios en los que se ven inmersas las relaciones laborales, tema de gran importancia no sólo porque representa un gasto para la empresa que se ve reflejado en sus utilidades, o porque para el Gobierno representa una solución social o económica, sino porque para un trabajador representa su principal fuente de ingreso y por tanto repercute en las dos anteriores.

La inquietud de investigar que impacto fiscal sufren los sueldos y salarios, es por los constantes cambios en las disposiciones que ha ésta materia se refiere, responde el apego irrestricto de los principios Contables y legales que se pueden enmarcar en los conceptos que le dan significado y efecto respectivamente a la información financiera.

La investigación y el análisis, obtenidos para la presentación objetiva del presente trabajo, permite e impone la necesidad de delimitar en primer lugar el tema a desarrollar, en la forma suficientemente objetiva que

permite al lector ubicarse en el mundo contemporáneo, no sólo mediante la presentación e investigación de la realidad social, sino también a través de una crítica sistemática.

La elaboración del presente análisis se realizó con fuentes de información en los que mezcló aspectos tanto sociales, históricos, económicos y técnicos que nos permiten obtener un panorama más real.

En cuanto a la información técnica se elaboraran ejemplos que nos muestran la aplicación y la interrelación de los elementos que intervienen en el tratamiento fiscal, como los que se encuentran elaborados en la nomina de una empresa.

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RELACION LABORAL

Las formas elementales del trabajo han sido creadas desde hace varios milenios antes de nuestra era; sólo sus aplicaciones cambiaron y se extendieron.

La primera formación económico –social que constituyó el hombre fue el régimen de la comunidad primitiva, con el nacimiento de la agricultura el hombre pasa a vida sedentaria, la actividad laboral se basaba en la cooperación simple, de manera que muchas personas ejecutaban un mismo trabajo, con la ganadería y el cultivo surge la primera división social del trabajo. Debido a la propiedad comunal y la distribución igualitaria de los productos del trabajo, destacaron el desarrollo de las fuerzas productivas.

Desapareció entonces la necesidad del trabajo conjunto y surgió la necesidad de un trabajo individual.

En la época antigua el trabajo adoptó una forma esencialmente servil, su característica era la de esclavo y víctima.

El trabajo muscular era considerado como indigno, y es sabido que Platón, Aristóteles y Jenofonte, en Grecia, así como Cicerón y Séneca en Roma consideraban despectivamente a quienes se dedicaban a labores manuales.

Roma experimentó el problema del trabajo y se ocupó de la regulación jurídica de la presentación de servicios, efecto de un contrato, lo reglamentó en sus formas esenciales, contrato de obra y el del trabajo.

En la edad media se presenta un cambio favorable pues surge la servidumbre donde el siervo es un hombre sujeto a un convenio que contiene tanto derechos como obligaciones, y además cuenta con la protección de su persona y la de su familia, en esta época surgen los gremios.

En México la evolución del trabajo no fue diferente a la de los diversos países.

La civilización Azteca se componía del común del pueblo o Macehuales, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenían de la primera los elementos que requerían sus necesidades.

En los mercados también existía una especie de bolsa de trabajo, pues todos los que carecían de ocupación llegaban a ellos en su busca y al obtenerla recibían una retribución que no era regulada por disposición legal alguna, sino únicamente por el común acuerdo de los contratantes.

Durante la época de la colonia, las formas de trabajo estaban representadas por el trabajo indígena esclavo y los servicios personales de indios encomendados.

La base del trabajo de la economía novo hispana en la primera etapa de la colonización, fue la encomienda. El establecimiento de la encomienda obedeció a diversos factores.

En primer término, la necesidad para el conquistador, de transformarse en colonos y la abundancia de la mano de obra de los indígenas, ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en la de los primeros tiempos de la colonia, no se hubieran presentado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito por tanto no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales.

Desde el siglo XVI habían ido surgiendo el trabajo a jornal o peonaje. En el siglo XVII el trabajo a jornal creció rápidamente al producirse la adscripción del trabajador a la tierra.

Con el General Porfirio Díaz se nota una injusta relación laboral, ya que los comerciantes, profesores e intelectuales carecían de toda posibilidad económica y no digna de la clase proletaria, sus condiciones de vida eran realmente aflitivas. Los salarios a obreros, mujeres y niños no eran arriba de un peso diario y con jornales de trabajo de hasta catorce horas, dieciséis o más por día.

Los trabajos técnicos los realizaban únicamente los extranjeros y en aquellos casos en que los desempeñaran obreros mexicanos, la diferencia en salario era desfavorablemente marcada.

La obligación para los obreros mexicanos, de comprar en la tienda de raya, ya que el trabajador no recibía sus salarios en efectivo sino que se le extendían bonos para la tienda donde se le daban productos de acuerdo con el salario que percibía, pero a precios exagerados.

Del monopolio de la tierra en poder de un corto grupo de especuladores, surgió el sistema de servidumbre, el cual estaba formado por poblaciones en las que trabajaban, en calidad de peones, los mismos campesinos de quien eran antes las tierras; trabajaban por el salario miserable pero no en efectivo ya que también estaban sujetos a las tiendas de raya.

A mediados de 1906 los grupos opositores establecen la jornada de trabajo de ocho horas y proponen; elevar el estándar de vida de las clases trabajadoras, reglamentar los servicios domésticos y el trabajo a domicilio. Garantizar el tiempo máximo de trabajo y el salario mínimo. Evitar que los patrones pagaran en otras formas que no fueran con dinero en efectivo, suprimir las tiendas de raya. Prohibir

descuentos a su jornal; o bien que le fuera retardado el pago de éste por más de una semana, o que se le negara el pago inmediato de lo devengado al que se separara de su trabajo. Obligar a los empresarios a no diferenciar en el pago de sueldos, a los extranjeros de los nacionales.

Los trabajadores mexicanos al darse cuenta de su ineficiencia, acudieron a un medio prohibido pero más eficaz, "la huelga".

Fue así, en 1906 cuando surgió en Sonora la huelga del mineral de Cananéa, lo que resulto en una criminal cacería.

A fines de ese año los obreros textiles y de Río Blanco solicitaron a sus patrones una mejoría de sus salarios y una disminución en su jornada de trabajo.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente el 15 de septiembre de 1914 en San Luis Potosí; el 19 de septiembre del mismo año en Tabasco y en Jalisco el 7 de octubre se promulgaron disposiciones que

reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero patronales como salarios mínimos, jornadas de trabajo y trabajos a menores.

Se establece la obligación de fijar un salario mínimo de acuerdo con las necesidades de cada región, además consideraba la participación de utilidades; la igualdad de salarios para trabajos iguales sin distinción de sexo o nacionalidad; el exceptuar de embargo, descuento o compensación al salario mínimo; la prohibición de efectuar el pago del salario con mercancías o vales de cualquier especie; el pago de horas extraordinarias con un ciento más de lo fijado para las horas normales sin que debiera exceder de tres veces consecutivas.

El deber de pagar a los obreros igual indemnización en caso de cesantía sin causa justificada. La preferencia del pago de los sueldos a los trabajadores en caso de huelga y la prohibición de exigir a las familias de los trabajadores el pago de deudas contraídas por éstos.

1.2 RELACION DE TRABAJO

Existe una relación de trabajo cuando se presenta un servicio personal subordinado a un patrón mediante una remuneración, en términos de Ley se presupone que hay una relación de trabajo entre quien presta el servicio y quien lo recibe aun que de hecho no exista constancia por escrito.

La Ley laboral nos dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Considero que la relación de trabajo se da entre dos personas en las cuales, una de las persona requiere cubrir sus necesidades básicas y presta a otra sus servicios recibiendo a cambio una remuneración, y la otra requiere de la persona anterior para incrementar sus ganancias y solicita sus servicios. El primer paso para que surja la relación de trabajo es que exista una solicitud de trabajo, se procede a seleccionar al personal y una vez seleccionado se le entrevista para llegar a un acuerdo entre empresa y persona; y es en este

momento cuando se formaliza la relación de trabajo en un contrato de trabajo.

Para la Ley laboral el contrato de trabajo es: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De lo anterior concluyo que un contrato de trabajo es un convenio celebrado entre el patrón y el trabajador, para la prestación de los servicios de éste que debe contener lo siguiente:

- Nombre, nacionalidad, domicilio, edad, sexo y estado civil del trabajador y del patrón.
- Si la relación de trabajo es por obra o trabajo determinado o por tiempo indeterminado.
- Los servicios que deben prestarse, con precisión.
- Lugar o lugares donde se prestará el servicio.
- Duración de la jornada.
- Forma y monto del salario.
- Día y lugar de pago.
- Compromiso de capacitación.

- Días de descanso, vacaciones y demás condiciones de trabajo.

La falta del contrato escrito no priva al trabajador y al patrón de sus derechos y obligaciones.

Posteriormente la empresa debe efectuar los siguientes trámites:

- a) Inscribir al trabajador en el Registro Federal de Contribuyentes; que es un medio de identificación de los sujetos de impuestos federales.
- b) Inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social; dentro de un plazo no mayor de cinco días siguientes a la iniciación de la prestación de sus servicios.
- c) Inscribirlo en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y al Sistema de Ahorra para el Retiro, dar avisos y demás datos necesarios.

1.3 CONCEPTO DE SUELDO Y SALARIO

Se ha observado que es de uso común llamar sueldo ó salario; indistintamente a la remuneración que se efectúa a la persona por sus servicios prestados; por tal motivo considero necesario señalar sus diferencias y para tal efecto presenté los siguientes conceptos.

Sueldo se considera:

Etimológicamente proviene de "solidus": moneda de oro o de peso cabal.

"Compensación que se paga periódicamente por servicios a los gerentes, personal administrativo, servicios profesionales y otros similares. De este son deducidos los impuestos retenidos y las cuotas de beneficio social".

Por lo tanto podemos entender como sueldo, la paga que recibe el empleado por servicios prestados; normalmente son de tipo intelectual por ejemplo: gerentes, administradores, y personal de confianza, su aplicación es en el área administrativa, su pago se efectúa en forma quincenal o mensual.

Salario de considera:

El salario etimológicamente deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

"Compensación que se paga a los obreros y trabajadores que perciben una suma fija por pieza, por hora. Por día o por semana por un trabajo manual, calificado o no calificado; o bien una suma fija por cierta cantidad de dicho trabajo"

"Remuneración de la persona, que trabaja por cuenta ajena en virtud de un contrato laboral".

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

De lo anterior se deduce: Salario es la paga que recibe el obrero y trabajador por servicios; normalmente son de tipo manual o de taller, por ejemplo: elaboración de piezas; operación de maquinaria, su aplicación es en el área productiva y su pago se

efectúa de forma semanal, diaria o por hora.

Como podemos observar la diferencia estriba en que un sueldo lo perciben los empleados y su aplicación es en el área administrativa y el salario lo perciben los obreros y su aplicación es hacia el área de producción.

De acuerdo con lo anterior tenemos dos diferencias:

1. De tipo psicológico y social; en base a quien lo percibe
2. De tipo económico, en cuanto a la aplicación de el trabajo y su remuneración.

Al llevar acabo esta investigación observe que para efectos legales no existe diferencia entre lo que es un sueldo y un salario, puesto que la ley en materia fiscal y laboral no muestran tratamiento especial para un sueldo y un salario; si no que solo hablan del salario y del ingreso.

1.4 FORMA DE PAGO.

El sueldo y el salario normalmente, son la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, por ello la ley federal establece que: "El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir a la moneda".

"El salario se pagará al trabajador, solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos..."

En cuanto el plazo para su pago se ha fijado por regla general que los salarios sean retribuidos por semana y los sueldos por quincena o mes.

Esto es debido al importe de la retribución y la administración que se haga de ellos.

El lugar de pago debe ser el centro de trabajo por disponerlo así la ley en materia.

"el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

De lo anterior puedo decir que: Los sueldos y salarios se deben pagar dentro del lugar de trabajo, en el plazo estipulado y en moneda de curso legal.

Cabe señalar que en la actualidad algunos sueldos debido a su importe se pagan con cheque, aun siendo documentos de crédito que de hecho representan dinero no son moneda de curso legal, o bien a través de transferencias electrónicas.

1.5 INSTRUMENTOS DE TRABAJO

Los instrumentos de trabajo se pueden definir como los elementos que le son proporcionados al trabajador para el desempeño de sus labores.

La LFT en su artículo 132 establece "La obligación a los patrones de proporcionar oportunamente a sus trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo".

A continuación se relacionan los instrumentos de trabajo que se deben proporcionar a los trabajadores:

- Uniformes
- Trajes especiales con base en la actividad
- Equipos e instrumentos de seguridad
- Herramientas y utensilios
- Gastos de representación
- Viáticos
- Ayuda para alimentación
- Ayuda para transporte

Así mismo, es obligación del patrón proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de los instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

Tampoco se consideran los instrumentos de trabajo como parte integrante del salario.

1.6 INGRESOS ASIMILABLES A SALARIOS

El artículo 110 de la LISR, también establece que se dé el tratamiento correspondiente a salarios a otros ingresos, que de origen son de diferente naturaleza, con objeto de simplificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, así como de facilitar la determinación del impuesto y el procedimiento de retención. Es importante destacar que las personas que perciben dichos ingresos que se asimilan a salarios, no por ello adquieren la calidad o característica de trabajadores, ya que al menos en teoría, no existe una relación de trabajo y, en

consecuencia, el esquema de asimilables es sólo aplicables para efectos del ISR.

Los ingresos asimilados a salarios son:

- Burócratas y Fuerzas Armadas
- Cooperativistas y Miembros de Sociedades o Asociaciones civiles
- Directivos
- De independientes: a un solo Prestatario en sus instalaciones
- Honorarios de PF independientes
- Ingresos de PF Empresarios –comisiones y otros similares-
- Ingresos relacionados con obra determinada

1.7 HONORARIOS DE PERSONAS FISICAS INDEPENDIENTES

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 del capítulo I (servicio personal subordinado). En este caso no se requiere preponderancia de ingresos ni anuencia del prestatario.

CAPITULO 2

REMUNERACIONES
AL PERSONAL

2.1 REMUNERACIONES LEGALES

Remuneraciones legales son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación establecida en la L.F.T. como derechos mínimos de los trabajadores, tales como:

- Salario mínimo
- Prima Vacacional
- Habitación (Infonavit)
- Participación de los trabajadores en PTU
- Gratificaciones
- Horas Extras

PRIMA VACACIONAL

La L.F.T. en su artículo 80 establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, estas deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de Servicio.

El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán sus vacaciones conforme a los años de servicio prestados, de acuerdo con la tabla siguiente:

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

HABITACION (INFONAVIT)

La L.F.T. en el artículo 136 establece la obligación a los patrones, personas físicas o morales de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Por otra parte la ley del INFONAVIT menciona como obligaciones de los patrones:

-Proceder a inscribir a sus trabajadores en el instituto.

-Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en institutos de crédito para abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores, en los términos de la ley del INFONAVIT y sus reglamentos, conforme a lo previsto en la L.S.S. y en la L.F.T. vigentes.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

La L.F.T. en su art. 117 estipula.

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

RESOLUCION DE LA TERCERA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE

LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

(Publicada en el diario oficial de la federación del 4 de marzo de 1985,
fe de erratas publicada en el de 18 de marzo de 1985)

LA COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS
TRABAJADORES EN LAS

UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

RESUELVE

Porcentaje y base de participación.

Art. 1º. – Los trabajadores participarán en un 10% de las
utilidades de las empresas a las que presten sus servicios.

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

El porcentaje de participación se aplicará sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas, como lo dispone la fracc. V del artículo 586 de la propia L.F.T.

Artículo 2º.- Son sujetos obligados a participar utilidades todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios, de acuerdo con el artículo 16 de la L.F.T. en general las personas físicas o morales que siendo contribuyentes del impuesto sobre la renta tengan trabajadores a su servicio.

GRATIFICACIONES

La L.F.T. en su artículo 80 contempla que los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalentes a 15 días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido un año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de pago del aguinaldo

tendrá derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuera éste.

HORAS EXTRAS

La fracc. XI del artículo 123 constitucional, señala el número máximo de horas extraordinarias de Trabajo.

En caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos incidentes.

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

Las horas de trabajo prolongadas por causa fortuitas (siniestros o riesgos), se retribuirán por una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada normal.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento adicional al salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de lo establecido en la L.F.T.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la L.F.T.

2.2 REMUNERACIONES CONTRACTUALES

Las remuneraciones contractuales son las que convienen empresa y trabajadores mediante contrato individual o colectivo de trabajo.

Las cuales a su vez se clasifican en:

- A) Superiores a las legales; que no son sino el incremento sobre los mínimos a lo establecido en el ordenamiento legal.

EJEMPLO:

-En el caso del aguinaldo según el artículo 87 de la L.F.T. corresponden 15 días como mínimo por año laborado, sin embargo en la práctica nos encontramos con contratos que establecen 30 días al ordenamiento anterior.

-En la L.F.T. en su artículo 76 establece como mínimo en el primer año de servicio, 6 días laborales de descanso en algunos contratos consideran 8 o 10 días laborales de descanso.

B) Extraordinarias corresponden a las que la práctica empresarial integra a través de la propia relación laboral.

En este renglón puede enunciarse:

- Fondo de Ahorro
- Despensa
- Becas educacionales
- Gastos médicos u hospitalarios
- Subsidio por incapacidad
- Ayuda económica por fallecimiento
- Ayuda para alimentación
- Ayuda para transporte
- Aportaciones para actividades culturales y deportivas

2.3 REMUNERACIONES EXENTAS Y GRAVADAS

REMUNERACIONES EXENTAS:

CONCEPTO	INGRESOS EXENTOS	FUNDAMENTO LEGAL
1.- Tiempo extra y prestaciones adicionales al S.M.G.		
A) Trabajadores de salario Mínimo.	9 hrs. A la semana	art.109 F-I L.ISR art. 67 LFT
B) Demás trabajadores	5 veces S.M.G. por Cada semana de servicios Del área geográfica del Trabajador.	art. 109 F-I L.ISR
2.- Indemnización por riesgos y enfermedades.	100%	art. 109 F-II L.ISR

- | | | |
|---|--|----------------------------|
| <p>3.- Jubilaciones: Pensiones formas de retiro provenientes de la subcuenta del seguro de retiro abiertas en los términos de la LSS y o de la ley ISSSTE invalidez, incapacidad, Cesantía, vejez, retiro y muerte.</p> | <p>9 veces S.M.G. del area geográfica del contribuyente por cada día al que corresponda el pago.</p> | <p>art. 109 F-III LISR</p> |
| <p>4.- Reembolso de gastos médicos y funerales.</p> | <p>100%</p> | <p>art. 109 F-IV LISR</p> |
| <p>5.- Prestaciones de seguridad social.</p> | <p>100%</p> | <p>art. 109 F-V LISR</p> |
| <p>6.- Prestación de previsión social.</p> | <p>Cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a 7 veces el SMG. del área geográfica del contribuyente, elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un SMG. del área Geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la</p> | |

prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a 7 veces el SMG del área geográfica del Contribuyente elevado al año.

7.- Reembolso de los depósitos en el INFONAVIT y otros institutos en términos de la ley respectiva. 100% art. 109 F-VI LISR

8.- Cajas y Fondos de Ahorro. 13% del salario de cada trabajador que no exceda de diez veces el SMG. del área geográfica del contribuyente. art.109 F-77 F-VIII LISR y art. 22 R.ISR

9.- Ingresos por intereses fictos por prestamos obtenidos. art. 109 F-IX LISR

A) Trabajadores Sindicalizados 100% siempre y cuando en el ejercicio inmediato anterior sus ingresos en efectivo, en bienes, en créditos o en servicios, inclusive los exentos no hayan excedido de 7 veces el SMG. del área geográfica del contribuyente elevado al año. Que la totalidad del préstamo en El ejercicio del que se trate no

Exceda de un monto equivalente
A un período máximo de tres meses
Y que los ingresos del trabajador
Adicionados con esta exención
No exceda de siete veces eS.M.G.

B) Trabajadores No sindicalizados. No aplicable la exención de los
Sindicalizados. Sindicalizados.

10.- Primas de antigüedad retiro, indemnizaciones u Otros pagos, así como los Obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la LSS y/o de la ley del ISSSTE. Hasta el equivalente a 90 veces el SMG área geográfica del contribuyente por cada año de servicio art.109 F-X LISR

11.- Gratificaciones 30 días de SMG. del área geográfica del trabajador. art. 109 F-XI LISR

12.- Primas vacacionales y PTU. 15 días de SMG del Área geográfica del trabajador. art. 109 F-XI LISR

13.- Primas Dominicales. 1 SMG. del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore. art. 109 F-XI LISR

14.- Ingresos por gastos de prestación y viáticos.	100% cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.	art. 109 F-XIII LISR
15.- Alimentación	100% percibidos en los términos de ley.	art. 109 F-XXII LISR

REMUNERACIONES GRAVADAS:

Se consideran remuneraciones gravadas por servicios personales subordinados los ingresos que perciban las personas físicas que excedan los límites establecidos en el art. 109 de la LISR.

2.4 LEYES QUE REGLAMENTAN SUELDOS Y SALARIOS

LEY

ASPECTOS BASICOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Libertad para ejercer el trabajo, preferencia de los mexicanos sobre los extranjeros para los empleos.
Derecho al trabajo, a percibir un salario, a tener una vivienda, a tener seguridad social y obligación del Pago de impuestos.

Ley Federal del Trabajo

Concepto de trabajador, trabajo, patrón, relación de trabajo y tipos de contratos, salario, normas y privilegios del salario, jornada de trabajo, vacaciones y PTU.

Ley del Impuesto Sobre la Renta Sujeto del impuesto, obligaciones de contribuyentes y patrones, impuesto, subsidio, crédito al salario y declaraciones.

Ley del Infonavit

Obligaciones de patrones, y estado y trabajadores, Tramites de inscripción, derechos del trabajador y pago de aportaciones.

Ley del Seguro Social

Funciones del Seguro Social, Clases de regímenes, seguros Que comprenden y obligaciones De los patrones.

CAPITULO 3

PREVISION SOCIAL

3.1 ANTECEDENTES

Desde 1943, la ley del seguro social establecía que las prestaciones sociales tienden a "contribuir a la elevación general de los niveles de vida, incluyéndose como conceptos de previsión social el mejoramiento de la alimentación y de la vivienda; las actividades culturales y deportivas y en general todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre".

En la Ley de referencia, los autores hacen mención a "la ayuda directa a beneficiarios de previsión social, inclusive a través de compensaciones económicas que permitan garantizar la subsistencia de los trabajadores, dando mayor importancia a exigencias inmediatas mediante mecanismos complementarios de transferencia que ejerzan efectos directos en las variables estratégicas del ahorro, del consumo y de la inflación".

El reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente al 31 de diciembre de 1941 señalaba en la fracción VI del artículo 39 como

deducibles "Los gastos que se hagan vía previsión social para cajas de ahorro, accidentes de trabajo, seguros de empleados y obreros, escuelas propias de la empresa, fondos de socorro para los mismos trabajadores y otros de naturaleza análogo".

La ley del Impuesto Sobre la Renta vigente en 1965 contemplaba en la fracción VII del artículo 26, la posibilidad de deducir las prestaciones que consistan en gastos de previsión social, cuando se otorguen en forma general en beneficio de los trabajadores.

Con fecha 15 de noviembre de 1974, se publicó el decreto que modificó el texto legal de esta disposición, estableciéndose las prestaciones que se deben de considerar como gastos de previsión social, siendo estas las que se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras de naturaleza análoga.

Las modificaciones a la Ley del Impuesto Sobre la Renta de 1981, establecieron esta disposición tal y como se señala en el párrafo anterior, en su artículo 24 fracción XII, haciendo mención que estas deberán otorgarse en forma general "En beneficio de todos los trabajadores", cumpliendo los requisitos establecidos en el propio reglamento.

Hasta la fecha existe mucha incertidumbre en relación a lo que incluye el texto que establece "y otras de naturaleza análoga" pues no ha quedado definido que prestaciones pueden clasificarse como tales; dejando las puertas abiertas para la interpretación de esta disposición, situación que ha creado diferencias de opinión, cuya aclaración ha llegado a soluciones únicamente con resoluciones del tribunal Fiscal de la Federación.

3.2 CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DE LA PREVISION SOCIAL

La palabra "previsión", según el Diccionario de la Academia Española de la Lengua, es tanto como decir, "acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles", término éste que a

su vez significa "lo que puede ser previsto". Una primera definición sería:

"La previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo conveniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, por lo tanto, futuras, en el momento en que se presenten".

Por lo tanto, podemos decir que la previsión son las formas a través de las cuales, mediante el empleo de recursos presentes, se garantiza un interés futuro.

El sistema individual de la previsión está representado por el ahorro, y se añade que marcha unido a la concepción individualista de la vida social, una de cuyas manifestaciones consiste en hacer al hombre responsable único de su presente y de su futuro, de tal suerte, que cuando llegan los años de la vejez o invalidez, debe apoyarse en sus previsiones de años anteriores, por lo tanto, "el ahorro es el más simple de los procedimientos utilizados para la cobertura de los riesgos y

consiste en la renuncia a un consumo actual con vista a una necesidad futura”.

En la idea de la previsión social llegamos a la cúspide de la evolución de las tendencias del siglo XIX a asegurar a los trabajadores una vida futura en condiciones semejantes a la que conduce en los años de trabajo.

En el Derecho Mexicano, hablamos de dos fuentes de la previsión social:

- a) la impuesta por una norma constitucional o legal,
- b) y la que tiene su origen en los contratos colectivos, pero en las dos hipótesis la idea es la misma: “La seguridad futura del trabajo”, así llegamos a la conclusión que la previsión social, nació unida al derecho del trabajo.

Llegamos finalmente a la traducción jurídica:

"La previsión social es un derecho de los trabajadores, cuyo fundamento, sería una de las finalidades urgentes de la vida social y cuya fórmula se puede expresar diciendo que todo trabajador sujeto de una relación laboral, tiene derecho, cuando sobrevenga una circunstancia que le impida cumplir con su trabajo, a que la sociedad le proporcione los recursos económicos necesarios para que pueda continuar gozando de la misma condición de vida que disfruta y a que se le preste la atención conveniente para su curación y rehabilitación".

La previsión social se presentó como un derecho imperativo, lo que debe entenderse en un triple sentido:

- a) La ley y los contratos colectivos deben determinar quiénes y en qué proporción contribuirán al sostenimiento de la institución y a la prestación de los servicios, pensiones y asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, rehabilitación y otros complementarios.

- b) La previsión social es ante todo, un derecho del trabajador, pero constituye también un deber o bien, como derecho imperativo, la previsión social no depende de la voluntad de los trabajadores.

c) Los empresarios quedarán señalados como contribuyentes por consiguiente, no pueden negarse a cubrir la contribución que les corresponda, pero sino la cubren, podrá la institución seguir el procedimiento compulsorio que fijen la ley o el contrato colectivo.

Resulta innecesario insistir en la justificación de este deber de los empresarios: la contribución que aportan a la previsión social no es sino aquella parte de la retribución del trabajo que se destina a asegurar el futuro de los hombres.

El sistema de los seguros sociales, precursores de la seguridad social, es la única institución que contuvo una idea realmente nueva "la organización de un instituto al servicio del futuro de los trabajadores y la substitución de la responsabilidad personal por la responsabilidad social de todas las personas que utilicen el trabajo ajeno".

La previsión social solo puede concebirse y sobre todo realizarse, a través de uno o varios organismos sociales que tengan a su cargo la recepción y cobro de las aportaciones de las personas que deban

contribuir al sostenimiento de la institución y la cobertura de las indemnizaciones y servicios de deban prestarse a los trabajadores, lo que puede definirse de la siguiente forma:

- La previsión social es creadora de una relación jurídica entre la sociedad y los trabajadores que caen en estado de necesidad, reclamada y judicialmente de la institución destinada por la ley a prestar los servicios y cubrir las indemnizaciones.

El principio base de la previsión social es la dilución de los riesgos entre todos los trabajadores y empresarios sujetos de una relación jurídico de trabajo.

El principio de la responsabilidad social es esencialmente diferente:

- Las aportaciones de los trabajadores y de los empresarios pasan a integrar un fondo común, que bien puede denominarse impersonal y del que debe además decirse que no pertenece a ningún trabajador individualmente considerado, sino que es un patrimonio social destinado a la realización de un fin: la reparación de los

daños sufridos por los trabajadores. Esto explica que sea posible que en una o varias empresas no se produzca un solo accidente en uno o varios meses o años, no obstante lo cual han cotizado y tendrán que continuar cotizando, pues sus aportaciones no están destinadas exclusivamente a los trabajadores que presten en ellas sus servicios, sino a todas las personas presentes o futuras, cualquiera que sea la empresa a la que entreguen su energía de trabajo, que resulten víctimas de un riesgo.

3.3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PREVISION SOCIAL

Es importante mencionar que también nuestra legislación laboral ha considerado algunos conceptos de previsión social como prestaciones legalmente obligatorias para favorecer a los trabajadores, y tal es el caso de las siguientes:

- 1.- salarios
- 2.- descansos
- 3.- aguinaldos

- 4.- participación de utilidades
- 5.- becas educacionales
- 6.- derecho a la vivienda
- 7.- seguridad social
- 8.- trabajo extraordinario
- 9.- capacitación y adiestramiento
- 10.- prima de antigüedad

Para que un concepto sea considerado previsión social ha de reunir las siguientes características:

- a) Se otorgan en forma adicional al salario
- b) Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes a los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- c) Proporcionan seguridad, en caso de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, es decir que el trabajador en cualquiera de estos eventos contará con los elementos materiales necesarios para hacerle frente mediante la prevención.
- d) Buscan el desarrollo integral del individuo.

- e) Fomentan el espíritu de grupo.
- f) Son reguladoras de la relación capital-trabajo.

En lo que a la Ley del Impuesto Sobre la Renta en esta materia se refiere, el artículo 31 fracción XII y artículo 109 fracción VI, el cual nos habla de previsión social, considerando como tal las siguientes prestaciones:

- 1.- Jubilaciones
- 2.- Fallecimientos
- 3.- Invalidez
- 4.- Servicios médicos hospitalarios
- 5.- Subsidios por incapacidad
- 6.- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos
- 7.- Fondo de ahorro
- 8.- Guarderías infantiles
- 9.- Actividades culturales
- 10.- Actividades deportivas
- 11.- Otras actividades de naturaleza análoga a las anteriores

Estas prestaciones es sabido que no sólo son aplicables a los trabajadores, sino también a la familia del trabajador sean ascendientes o descendientes de este.

Cabe señalar que dichas prestaciones han de otorgarse a todos los trabajadores y cumpliendo con los requisitos que marca el artículo 19 del Reglamento de la Ley del I.S.R.:

- 1.- Que se otorguen en forma general
- 2.- Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases a menos que se trate de:
 - a) Planes de previsión social a favor de los empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y para otros.
 - b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos.
 - c) Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores.

d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el en el extranjero.

3.- Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.

Para que los gastos de previsión social anteriores sean deducibles se estará a lo siguiente art.20 RISR.

A) Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que corresponden a empleados de confianza, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos.

B) En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establecen en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se

multiplicará por el importe de los sueldos a que se refiere esta fracción, serán calculados a base de salario cuota diaria.

C) Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán proporcionar por lo menos el 75% de los elegibles.

D) Los planes de previsión social deberán constar por escrito y se comunicarán al personal.

Requisitos para la deducción de las pensiones o jubilaciones:

- 1) Que se trate de aquellas que se otorgues en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 2) Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Requisitos para la deducción del Fondo de Ahorro:

- 1) El monto de las aportaciones no excederá del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo a los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento.

- 2) Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones únicamente al término de la relación laboral o una vez por año.

- 3) Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal.

3.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA PREVISION SOCIAL

Desventajas:

-En base a la limitación que marca el artículo 109 se establece un máximo a estas prestaciones, lo cual perjudica al trabajador puesto que anterior a la limitante los trabajadores habían logrado que los patrones les otorgaran estas prestaciones con montos superiores a lo establecido en el último párrafo del artículo 109 LISR.

-Otra desventaja que surge del mismo párrafo es que aquellos trabajadores que recibían prestaciones que fueron pactadas anteriormente con los patrones, las autoridades no emitieron criterio alguno al respecto y tampoco sí continuarían considerándose exentas, es decir que ésta limitación se aplica en todos los casos.

Cuando se menciona en el último párrafo "la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona...", no se hace la aclaración si los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados materia del capítulo I de la LISR son el total de los ingresos de acuerdo al artículo 110 y los ingresos exentos del 109. En mi opinión se debe considerar

el total de ingresos por sueldos y salarios considerando que están incluidos, además del salario cuota diaria, las prestaciones laborales, y P.T.U.

Sin duda existe confusión en la redacción del último párrafo del artículo 109 y cabe mencionar que el artículo 80 del RLISR, alcanza la limitación a la exención.

La formula que se desprende después de analizar dicho artículo es la siguiente:

Ingresos por sueldos y salarios

MAS: prestaciones de previsión social (F- IV del art. 109 LISR)

IGUAL: total de ingresos

Esta suma no debe de rebasar los limites antes mencionados para que sea totalmente deducible la previsión social, en caso contrario solo será deducible la parte proporcional que establece la Ley.

Ventajas:

Desde siempre la clase trabajadora en nuestro país ha sufrido deméritos en cuanto a sus percepciones, compensaciones o remuneraciones, en consecuencia surge la necesidad de implementar compensaciones a través de la previsión social en beneficio del trabajador, para que éste se sienta a gusto en su trabajo y que además se le tome en cuenta.

Por otro lado para el patrón es importante tener en sus resultados partidas que sean deducibles y en consecuencia que disminuyan la base fiscal.

En lo que se refiere al trabajador estas compensaciones elevan el concepto de ingreso total, proporcionándole beneficios que sofocan sus necesidades de seguridad, salud, elevación de nivel cultural y no sólo de él sino también de sus familiares.

Para el empresario moderno es importante atraer y conservar a sus trabajadores, esto hace que la previsión social sea de uso generalizado y que se trate en cada empresa de conocer, aplicar y explotar en forma

correcta las distintas disposiciones legales con las que se relaciona dicha prestación.

De lo anterior podemos observar lo siguiente:

-Si los ingresos por sueldos son iguales o mayores a siete veces el salario mínimo anual (SMA) y la previsión social de la fracción VI es mayor o igual a un salario mínimo anual, la previsión social estará exenta en un salario mínimo anual.

-En el caso de sueldos superiores o igual a siete veces el SMA, la previsión social de la fracción VI es inferior a un SMA, la previsión social estará exenta en un salario mínimo anual.

-Si los ingresos por sueldos son inferiores a siete SMA y la previsión social es inferior a un SMA esta previsión social estará exenta totalmente.

-Cuando los ingresos por sueldos son inferiores a siete SMA la previsión social estará exenta en la cantidad que sea mayor entre la diferencia de siete SMA y los ingresos por sueldos o el importe de un SMA.

-Otro caso es en el que los ingresos por sueldos son inferiores a siete SMA y la previsión social estará

exenta en la cantidad que sea mayor entre la diferencia de siete SMA y los ingresos por sueldos o el importe de un SMA.

-Si al sumar los ingresos por sueldos y la previsión social, estos son inferiores a siete veces el SMA la previsión social estará totalmente exenta. Se estará en el mismo caso si la suma de los ingresos por sueldos y la previsión social no exceda siete veces el SMA.

3.5 RELACION DE PREVISION SOCIAL CON SUELDOS Y SALARIOS

En primer término hemos de decir que las partidas de previsión social son un ingreso para los trabajadores, sin que ello incremente la base

gravable para el impuesto (siempre y cuando no rebases los límites establecidos en la Ley), siendo esto un estímulo para el trabajador.

La relación que se tiene con el cálculo del impuesto sobre la renta es que si sobrepasa los límites de exención incrementa la base gravable.

CAPITULO 4

CASO PRACTICO
DEL ASPECTO FISCAL
DE LA NOMINA

4.1 CONTRATO DE TRABAJO

Retomando el concepto señalado en el capítulo 1 de contrato de trabajo, puedo mencionar que el contrato es aquel que existe entre el patrón y el trabajador en el cual se señalan las condiciones de trabajo y la forma de pago, también recordemos que el contrato individual de trabajo, puede ser por tiempo determinado o tiempo indeterminado.

Así entonces muestro un formato de contrato individual de trabajo:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE HELM DE MEXICO, S.A.

Contrato individual de trabajo que celebran, por una parte **GUILLERMO GONZALEZ CRUZ** a quien en lo sucesivo se le denominara "El patrón", y por la otra **CARDENAS MUÑOZ ROBERTO** a quien en lo subsecuente se denominara "El trabajador" o "Empleado", al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

I.- Declara "El patrón":

Estar constituido como **GUILLERMO GONZALEZ CRUZ** conforme a las leyes del país, nacionalidad **MEXICANA**; edad **52** años; estado civil **CASADO** Registro Federal de Contribuyente **GOCG500110** con domicilio en **PROTON No.2, PQUE. IND. NAUCALPAN**

II.- Declara "El trabajador" o "Empleado":

Nacionalidad **MEXICANA** ; edad **25** años; sexo
MASCULINO ; estado civil **SOLTERO** Registro Federal de
Contribuyentes **CAMR770204** ; con domicilio en **COFRE DE
PEROTE No.5, LOS PIRULES, TLALNEPANTLA.**

CLAUSULAS

1ª.- El contrato se celebra por **TIEMPO INDETERMINADO**
siendo sólo modificable, suspendido, rescindido o terminado conforme a
la Ley Federal del Trabajo.

2ª.- "El trabajador" ó "Empleado" se compromete a realizar servicios
personales bajo la supervisión y dependencia del "Patrón" como
GERENTE DE VENTAS.

3ª.- La jornada diaria será de **8** horas, por ser jornada **DIURNA**
quedando repartida de las **8:00 A.M.** a las **5:30 P.M.** y de
LUNES a **VIERNES** descansando el día **SABADO Y
DOMINGO** conforme al artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo.

4ª.- Se conviene en que el sueldo o salario que se ofrecerá a cambio de los servicios especificados en el presente, es el siguiente: salario o sueldo fijo por **QUINCENA \$ 35,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.)** Salario o sueldo fijo por hora **\$61.67 (SESENTA Y UN MIL PESOS 67/100 M.N.)** sometiéndose a los descuentos exigidos por la Ley del Seguro Social, la Ley del Impuesto Sobre la Renta **ARTICULO 113 LISR y ARTICULO 106 LIMSS.**

El pago de éste se efectuará conforme a la ley monetaria, los días **15 Y 30** de cada **MES** y en **PROTON No.2, PQUE. IND. NAUCALPAN.**

5ª.- De acuerdo al artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo serán días de descanso obligatorio: el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y el 1º de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la Transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de Diciembre y aquellos en los que se comprendan las vacaciones a las que hace mención la cláusula sexta, el trabajador percibirá su salario o sueldo íntegro, promediándose las percepciones contenidas en los últimos días efectivamente trabajados si se calcula a destajo.

6ª.- "El trabajador" ó "Empleado" tendrá derecho a 6 días de vacaciones al año de servicios prestados, que aumentará a razón de dos días por año hasta sumar doce, por cada año posterior. Después del cuarto año éstas aumentarán en dos días, por cada cinco años de servicio. Las vacaciones comenzarán cada año el **MES SIGUIENTE AL AÑO CUMPLIDO.**

7ª.- "El trabajador" ó "Empleado" conviene en someterse a los chequeos médicos que el "Patrón" ordene periódicamente, en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por "El Patrón".

8ª.- En los casos de que "El trabajador" ó "Empleado", hubiera de laborar por mayor tiempo al establecido en la jornada máxima legal, el "Patrón" retribuirá las primeras 9 horas a la semana con un 100% y la posteriores a un 200% más de salario por hora, sin perjuicio de las sanciones respectivas.

9ª.- En el caso de que "El trabajador" sea mayor de 14 años, pero menor de 16, el presente contrato debe ser autorizado por los padres o tutores, o en su defecto por el Sindicato al cual pertenezca, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política de acuerdo con el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

10ª.- Las partes convienen que en caso de controversias se estará a lo establecido en el presente y en lo que fuere omiso se entenderá a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, o en el Reglamento Interior de Trabajo del cual se entrega un ejemplar al "Trabajador" ó "Empleado", bajo la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F.

CLAUSULAS EXTRAORDINARIAS

11ª.- "El trabajador" ó "Empleado", tendrá derecho a capacitaciones periódicas cuando lo requiera su puesto.

12ª.- "El trabajador" ó "Empleado", tendrá derecho a prestaciones como: 13% Fondo de Ahorro, 10% vales de despensa, 15 días de aguinaldo, 25% Prima vacacional y participación de PTU cuando haya generado la empresa.

Leído que fue por las partes el documento ante los testigos que firman e impuestos de lo contenido y conscientes de las obligaciones que se engendran, así como las que la ley les impone lo firman por **DUPLICADO** en **NAUCALPAN** el **01** del mes de **FEBRERO** del **2002** quedando un ejemplar en poder del "Trabajador" y **OTRO** en poder del "Patrón".

HELM DE MEXICO, S.A.

TRABAJADOR O EMPLEADO

SR. GUILLERMO GONZALEZ C.
01.07.02

ROBERTO CARDENAS M.

4.2 OBLIGACIONES LEGALES Y FISCALES DEL PATRON

La empresa tiene la obligación de dar avisos, declaraciones y documentación que en forma general debe cubrir:

Al ingresar los empleados a la empresa:

- a) Registrarse e inscribir a sus empleados en el IMSS (art. 15-I LSS), mediante un aviso de alta, baja y cambio en un plazo no mayor de 5 días.

- b) Inscribirse e inscribir a los trabajadores en el INFONAVIT (art. 29-I LINFONAVIT).

- c) Si un trabajador ingresa ya comenzado el año, solicitar su constancia expedida por el patrón anterior de retenciones dentro de los 30 días siguientes a su ingreso (art. 118-IV LISR), si es la primera vez que trabaja entonces una constancia de que no había trabajado.

- d) Pedir al trabajador su RFC Y CURP (art, 29-I LINFONAVIT y 118-IV LISR), si no están inscritos solicitar los datos necesarios para darlos de alta en el registro (art. 83-VI LISR y 17 RCFF).

- e) Si el trabajador presta sus servicios a otro patrón, solicitar por escrito y si el mismo le efectúa el acreditamiento de crédito al salario, para ya no efectuarlo (art. 118-IV LISR).

Durante la estancia del trabajador en la empresa:

- a) Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asienten los datos del trabajador y los salarios percibidos por estos (art. 15-II LSS).

- b) Entregar al trabajador una copia del recibo de pago de su sueldo cada semana o quincena y anualmente una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

- c) Determinar el monto y efectuar las retenciones mensuales de impuestos y entregar en efectivo los saldos a favor derivados de la aplicación del crédito al salario.
- d) Determinar el monto y entregar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales.
- e) Determinar el monto y entregar a las entidades receptoras autorizadas por el INFONAVIT, las aportaciones del 5%.
- f) Determinar el monto y entregar a la Tesorería del D.F. el importe del impuesto sobre nóminas 2%.
- g) Hacer los descuentos de los salarios de los trabajadores para abono de los préstamos otorgados por el INFONAVIT.
- h) Presentar ante el IMSS, con copia a SHCP, en los cinco días siguientes al mes de que se trate, nómina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario, identificando por cada

uno de ellos los ingresos que sirven de base para determinar dicho crédito, así como el monto de este último.

- i) Pagar 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 SHCP.

Anualmente:

- a) Calcular el impuesto anual de ISR en los términos del artículo 116 del ISR.
- b) Proporcionar constancia de remuneraciones pagadas e impuestos retenidos a su personal a más tardar el 31 de enero, del año siguiente, o dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se retire el empleado.
- c) Presentar a más tardar el 15 de febrero declaración de Crédito al Salario y la de Sueldos y Salarios, si la empresa es de nueva

creación también el 15 de febrero, y si el fusión entonces el mes siguientes después de haber cerrado su ejercicio.

- d) Revisar y en su caso modificar en los meses de enero o febrero la prima de riesgo de trabajo que estará vigente de marzo a febrero del siguiente año.

- e) Si la empresa tuvo 300 o más trabajadores en cada uno de los meses del ejercicio anterior, está obligada a dictaminar por Contador Publico sus estados Financieros, así como dictaminarse para efectos del IMSS y deberán presentan al INFONAVIT copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal, con los anexos referentes a las contribuciones por conceptos de cuotas obrero patronales.

Cuando sea requerida por las autoridades correspondientes:

- a) Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su

cargo establecidas por la LSS decretos y reglamentos respectivos.

- b) Proporcionar al INFONAVIT los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la LINFONAVIT, decretos y reglamentos respectivos.
- c) Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias del IMSS y del INFONAVIT, así como atender a los requerimientos de pago e información que haga el INFONAVIT.

4.3 CALCULO DEL ISR A LOS TRABAJADORES Y ASIMILADOS A SALARIOS

Para el cálculo del pago provisional de ISR, de personas que ganan más de un salario mínimo debemos considerar como total de ingresos del trabajador el sueldo más prestaciones y todo tipo de ingresos gravables. Una vez determinado el monto gravable la retención se calculará aplicando la tabla que muestra el artículo 113 LISR.

En la tabla localizamos en la tarifa el Limite inferior que corresponda al ingreso base de retención que en este caso es de \$9,108.97; por lo tanto, la cantidad inmediata inferior será \$8,915.25. En el mismo renglón tenemos el porcentaje que se aplica a el ingreso excedente del límite inferior, que nos da como resultado el Impuesto Marginal al cual le sumamos la Cuota Fija (mismo renglón de la tabla) y tenemos el impuesto a cargo antes del subsidio.

EJEMPLO:

Ingreso Gravable	\$ 9,108.97
MENOS: Limite inferior	8,915.25
	<hr/>
IGUAL: Ingreso excedente del Limite Inferior	193.72
X % : El 33% de la tarifa	X 33%
	<hr/>
IGUAL: Impuesto Marginal	63.92
MAS: Cuota Fija	1,533.98
	<hr/>
IGUAL: Impuesto Mensual Antes del Subsidio	\$1,597.90
	<hr/>

4.4 CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

El artículo 114 LISR establece un subsidio al impuesto sobre la renta al ingreso de las personas físicas, al respecto nos señala:

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 113 de esta Ley, a los que se les aplicara la tabla de subsidio acreditable.

Al impuesto marginal se le aplicara el porcentaje correspondiente a la tabla del artículo 114 LISR, después se le suma la Cuota Fija y se multiplica por la proporción de subsidio.

EJEMPLO:

Impuesto marginal (calculado anterior)	63.92
POR: %	X 40%
	<hr/>
IGUAL: Subsidio al impuesto marginal	25.56
MAS: Cuota Fija	766.98
	<hr/>
IGUAL: Subsidio sobre tabla	792.54
	<hr/>

Para los trabajadores el subsidio es parcial, ya que se determinara una parte acreditable y otra parte no acreditable . La mecánica para esto la establece el mencionado artículo y es la siguiente:

Segundo párrafo después de la tabla artículo 114.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos

La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el 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 LFT, las cuotas patronales pagadas al IMSS y las aportaciones efectuadas por el patrón al INFONAVIT o ISSSTE y el SAR.

Y establece una limitación.

Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

EJEMPLO:

CONCEPTO	TOTAL DE EROGACIONES	IMPORTE EXENTO	IMPORTE GRAVADO
----------	----------------------	----------------	-----------------

Sueldos y salarios			
Gratificaciones			
Indemnizaciones			
Prima Vacacional			
Premio de Puntualidad			
PTU			
Previsión Social			
Gtos. Fin de año			
Seguros de Vida			
Gtos. De Comedor			
Becas para trabajadores			
Vales de despensa			
Fondo de Ahorro			
Prima de antigüedad			
Liquidaciones			
Jubilaciones			
Seguros de vida			

TOTAL	1,225,490.00	225,490.00	1,000,000.00
--------------	---------------------	-------------------	---------------------

$$\frac{\text{Ingresos Gravados}}{\text{Total de Erogaciones}} = \frac{1,000,000.00}{1,225,490.00} = 0.8160 \text{ proporción}$$

$$2(1 - 0.8160) = 0.3680 \text{ proporción de subsidio no acreditable.}$$

Si la proporción es menor a 50%, no se tendrá derecho al subsidio.

$$1 - 0.3680 = 0.6320 \text{ si acreditable}$$

Determinación del subsidio Acreditable (calculo anterior):

Subsidio sobre tabla	\$792.54
POR: subsidio acreditable	X 0.6320
SUBSIDIO A APLICAR	<u>500.88</u>

4.5 CREDITO AL SALARIO

El crédito al salario disminuye o elimina el impuesto calculado anteriormente, el artículo 113 en la segunda parte del 1er. Párrafo después de la tarifa nos señala:

“Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de esta Ley, salvo en el caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 115 de esta Ley.”

Por su parte el artículo 115 nos menciona:

“Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110, salvo en el caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la misma, calcularán el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos.”

Y agrega en su siguiente párrafo:

"Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 113 de esta Ley, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 de la misma por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente: TABLA."

ISR 113
(mensual o anual)

MENOS:

Subsidio 114
(mensual o anual)

MENOS:

Crédito al Salario
(mensual 115)

IGUAL:

ISR Neto a retener al trabajador
(mensual 116)

EJEMPLO:

Impuesto mensual después del subsidio y antes del crédito al salario
(que determinamos en el paso anterior)

ISR	1,597.90
MENOS: SUBSIDIO	500.88
ISR ANTES DE CS	<u>1,097.02</u>
MENOS: Crédito al salario	153.92
IGUAL: ISR mensual a retener al trabajador	<u>943.10</u> =====

Crédito al salario pagado.

El artículo 115 nos menciona en los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de esta Ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor

deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga en los términos de la fracción VI del artículo 119 de la misma.

Esto implica que los impuestos se deben calcular y descontar dentro del mismo período de pago, además nos menciona:

"El retenedor podrá disminuir del impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a los requisitos que fije el reglamento de esta Ley."

Para el trabajador este es un ingreso, y un ingreso en efectivo, pero el mismo artículo dispone:

"Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción de subsidio acreditable a que se refiere el artículo 114 de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado."

4.6 IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CREDITO AL SALARIO

Surge en el 2002, y tiene por objeto el que los patrones absorban el crédito al salario pagado a los trabajadores hasta por un importe máximo del 3% sobre el importe de la nomina art. 3º trans. LISR.

Total de erogaciones pagadas X 0.03 = Impuesto sustitutivo del crédito al salario

Los sujetos obligados son las personas físicas y morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en el territorio nacional.

Se causa por erogaciones ya pagadas, nunca por erogaciones en crédito. Se calcula por ejercicios fiscales; pero se efectuarán pagos provisionales mensuales que serán acreditables contra el Impuesto sustitutivo anual.

Podemos ejercer la opción de no pagar dependiendo de la forma de acreditamiento del crédito al salario pagado a los trabajadores contra el ISR a cargo del patrón.

Existen dos formas de acreditamiento del crédito al salario:

1.- Acreditamiento del Crédito al Salario conforme al artículo 119 de la LISR.

EJEMPLO:

ISR a cargo del patrón o retenido a terceros	\$1,000.00
MENOS:	
Total del CS pagado a los trabajadores acreditado contra ISR	600.00
	<hr/>
IGUAL:	
ISR a cargo del patrón retenido a terceros neto a pagar por el patrón	400.00
	=====
Total de erogaciones pagadas por el patrón (cifra supuesta)	17,000.00
POR: 3% sobre erogaciones	X 0.03
	<hr/>
IGUAL:	
Impuesto sustitutivo a pagar por el patrón	510.00
	===== =====
En este caso el patrón habrá pagado un total de:	
Crédito al salario pagado en efectivo a trabajadores	600.00
ISR a cargo neto	400.00
MAS:	
impuesto sustitutivo de crédito al salario	510.00
	<hr/>
IGUAL:	
Total en efectivo pagado por el patrón	1,510.00
	===== =====

Acreditamiento opcional del Crédito al Salario conforme a los párrafos 7 y 8 del artículo 3 trans.

Se puede ejercer esta opción cuando el crédito al salario pagado a los trabajadores es mayor que el Impuesto sustitutivo causado (3% sobre erogaciones).

EJEMPLO:

Crédito al salario pagado a los trabajadores	600.00
MENOS:	
Impuesto sustitutivo de crédito al salario causado	510.00
IGUAL:	<hr/>
Monto excedente de crédito al salario	90.00
	=====

En esta opción se puede acreditar el monto excedente del crédito al salario contra el ISR a cargo:

ISR a cargo del patrón o retenido	1,000.00
MENOS:	
Acreditamos el monto excedente del crédito al salario	90.00
IGUAL:	<hr/>
ISR a cargo o retenido a terceros a pagar por el patrón	910.00
	=====

En este caso no se pagará Impuesto sustitutivo, de manera que el patrón habrá pagado en total:

Crédito al salario pagado en efectivo a los trabajadores	600.00
MAS: ISR a cargo neto	910.00
	<hr/>
IGUAL:	
Total de efectivo pagado por el patrón	1,510.00
	<hr/> <hr/>

4.7 CALCULO DE RETENCIONES DE CUOTAS A LOS TRABAJADORES (IMSS)

El salario diario base de cotización es el total de percepciones fijas que recibe el trabajador, entre otras podemos considerar la cuota en efectivo de salario diario, las prestaciones en dinero o en especie, aunque sean periódicas, siempre que sean fijas (prima vacacional, aguinaldo). También se incluyen las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, que reciba el trabajador en forma regular (artículo 27 y 30 LIMSS).

Salario Variable:

Cuando el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengados. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo (art. 30 FII y FIII LIMSS).

Salario Mixto:

Es cuando se integra con elementos fijos y variables. En este caso se sumará a los elementos fijos el promedio de los variables determinados conforme al párrafo anterior (art. 30 FII y FII LIMSS).

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

I.- Instrumentos del trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

II.- El ahorro cuando se integren por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa. Sise constituye en forma diversa o puede el trabajador retirar más de dos veces al año sí integrará el 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 INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.

V.- La alimentación y habitación entregada a los trabajadores cuando cada una de ellas sea menor al 20% del salario mínimo diario del D.F.

VI.- Despesas en especie o en dinero, que no excedan el 40% por día del salario mínimo diario del D.F.

VII.- Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que no rebasen el 10% del salario base de cotización.

VIII.- Los fondos de pensiones establecidos por el patrón o derivado de la contratación colectiva y que reúnan los requisitos que establezca la SHCP.

IX.- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes que señala la LFT.

NOTA: Para que los conceptos anteriores puedan excluirse del salario base de cotización deberán estar registrados en la contabilidad del patrón.

Las Percepciones Periódicas, deberán considerarse en la parte proporcional que corresponden a un día, ejemplo el importe del aguinaldo se dividirá entre 365 días del año.

CUOTAS PARA RETENER AL TRABAJADOR:

Cuota Normal: Es para salarios base de cotización no mayores de tres SMG del D.F.

Tasa del 2.375% vigente para el año 2002, al salario base de cotización

Salario		Número de días		Cuota Normal	
Base de cotización	X	del período	X	0.02375	= IMSS

Cuota Adicional: Es para salarios, mayores a tres SMG del D.F.

Tasa del 1.36% vigente para el año 2002, a la diferencia que exista entre 3 SMG del D.F. y el Salario Base de Cotización .

Cuota Normal + Cuota Adicional = Cuota IMSS para retener al Trabajador

EJEMPLO:

Un trabajador con un año de antigüedad (le corresponden 6 días laborables de vacaciones) gana al mes \$8,613.04, y el promedio de ingresos por tiempo extra del mes anterior fue de \$281.82 (ingresos variables); por lo tanto, es un salario mixto, así que debemos sumar ambos ingresos en la forma siguiente:

Ingresos Variables	495.74
MAS:	
Ingresos Fijos	8,613.23
	<hr/>
IGUAL:	
Promedio Mensual de Ingresos	9,108.97
ENTRE:	
días del mes	/ 30.40
	<hr/>
IGUAL:	
Salario diario	299.63
	=====

Prima vacacional (299.63 x 6 días x 25%)	449.44
MAS: Aguinaldo (299.63 x 15)	4,494.45
	<hr/>
IGUAL:	4,493.89
ENTRE: días del año	/ 365
	<hr/>
IGUAL:	13.54
MAS: salario diario	299.63
	<hr/>
IGUAL: salario diario base de cotización	313.17
POR: número de días del mes	X 30
	<hr/>
IGUAL:	9,395.10
POR: tasa del 2.375%	X 0.02375
	<hr/>
IGUAL: Cuota del trabajados al IMSS normal	223.13
	=====
Salario diario base de cotización	313.17
MENOS: 3 SMG del D.F. (3 X 42.15)	126.45
	<hr/>
IGUAL: Diferencia A	186.72

POR: tasa del 1.36%	X 0.0136
<hr/>	
IGUAL:	
cuota del IMSS diaria adicional	2.53
POR: días del mes	X 30
<hr/>	
IGUAL:	
cuota del IMSS mensual adicional	75.90
cuota del IMSS mensual normal	223.13
<hr/>	
IGUAL:	
Cuota del IMSS total a retener al trabajador	229.03
	=====

Si el Salario Base de Cotización de el trabajador no hubiera rebasado los tres SMG del D.F. , la cuota del IMSS a retener sería la cuota mensual normal de \$223.13.

4.8 SUELDOS DE DOS O MAS PATRONES

Los trabajadores que tienen dos o más patrones están obligados a comunicar por escrito a uno de los patrones, antes de que les efectúe el primer pago del año de calendario de que se trate, que presten servicios a otro patrón que ya les efectuó el acreditamiento del subsidio del artículo 113, para que no se duplique dicho acreditamiento.

Cuando se trate de pagos provisionales sólo uno de los patrones hará acreditamiento de subsidio y crédito al salario. En el calculo anual el trabajador aplicara el subsidio que le hubiera correspondido con el patrón o los patrones a quienes avisó que no le acreditaran el subsidio con objeto de determinar un solo subsidio anual acreditable de todos sus patrones.

El Sr. Sotelo Cardoso Angel, presta sus servicios para dos patronos:

Helm de México, S.A. \$6,000.00

Guillet, S.A. de C.V. 5,000.00

Ingresos en Helm	6,000.00		
L.I.	<u>3,644.95</u>		
Excedente	2,355.05		
% tasa	<u>X 17%</u>		
Impuesto Marginal	400.35	50%	200.17
Cuota Fija	<u>334.43</u>	C.F.	<u>167.22</u>
Impuesto Causado	734.78	367.39	
Subsidio	<u>232.19</u>	x 0.6320	subsidio acreditable
isr a pagar	<u>502.58</u>	<u> </u>	subsidio a aplicar

Ingresos en Gullet	5,000.00
L.I.	<u>3,644.95</u>
Excedente	1,355.05
% tasa	<u>X 17%</u>
Impuesto Marginal	230.35
Cuota Fija	<u>334.43</u>
Impuesto a pagar	<u>564.78</u>

4.9 PAGOS POR INTERNET

El pago normal o complementaria de isr por sueldos, así como el impuesto sustitutivo de crédito al salario, se pagan a partir de la presentación de las declaraciones del mes de julio del 2002. Si como personas morales reúnen los siguientes requisitos:

- a) Las que realicen pagos provisionales mensuales o hayan optado por presentar sus pagos en periodos distintos del mensual.
- b) Las que tributen en el régimen simplificado, aun cuando presenten pagos provisionales semestrales.
- c) Las que se encuentren en inicio de operaciones o en ejercicio de liquidación.
- d) Las personas morales con fines no lucrativos.

Para que se puedan realizar dichos pagos, deberá contar con una cuenta bancaria que le permita el acceso a los servicios que ofrece cualquiera de los bancos autorizados por el SAT para recibir su pago.

Se debe solicitar el acceso al servicio de banca electrónica, así como la clave confidencial de acceso a la pagina de Internet.

Los pagos se realizaran el día 17 del mes siguiente al periodo del que se trate, no obstante pueden pagar considerando el sexto dígito numérico del RFC, como sigue:

1 Y 2	17 mas un día hábil
3 Y 4	17 mas dos días hábiles
5 Y 6	17 mas tres días hábiles
7 Y 8	17 mas cuatro días hábiles
9 Y 10	17 mas cinco días hábiles

No se puede ejercer esta opción cuando:

- A) Se tengan estados financieros dictaminados,
- B) Controladoras y controladas,
- C) Federación, estados de la Republica, D.F. y organismos descentralizados y demás organismos públicos,
- D) Instituciones de crédito, casas de cambio,

- E) Personas morales con ingresos mayores a \$2,221,410,400.00, valor de activo superior a \$52,690,000.00, suma de impuestos superiores a \$26,345,000.00.

Estos pagos se pueden hacer:

- 1) Vía Internet, a través de la pagina de los bancos.
- 2) Vía Internet, a través de la pagina del SAT.

VIA INTERNET A TRAVES DE LA PAGINA DE LOS BANCOS

Las personas que realizan pagos provisionales o definitivos, que tengan:

- Con impuesto a pagar
- Con saldo a favor
- Declaraciones en ceros
- Compensaciones o disminuciones de estímulos fiscales o crédito al salario

VIA INTERNET A TRAVES DE LA PAGINA DEL SAT

Las personas que presenten declaraciones provisionales o definitivas, que tengan:

- Las que tengan por objeto corregir errores relativos al RFC, nombre, denominación o razón social, periodos de pago, incluso la declaración de mayo.
- Declaraciones complementarias sin impuesto a cargo o saldo a favor.
- Declaraciones sin pago o en ceros por todas las obligaciones, y provengan de compensaciones, estímulos fiscales o crédito al salario.
- Que no contengan saldo a favor.

4.10 TRATAMIENTO FISCAL DE LA NOMINA

HELM DE MEXICO, S.A.
CALCULO DE FINIQUITO

NOMBRE:	LABASTIDA OCHOA GLORIA
PUESTO:	SECRETARIA DIR.
FECHA DE INGRESO:	16.11.99
FECHA DE SALIDA:	30.06.02
SUELDO MENSUAL:	8,000.00
SUELDO DIARIO:	263.16

CONCEPTOS	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
PERCEPCIONES			
DIAS DE SUELDO (PAGADO POR NOMINA)	-	-	-
10 DIAS DE VACACIONES NO DISFRUTADOS	2,631.58	-	2,631.58
25% PRIMA VACACIONAL	657.89	632.25	25.64
7 DIAS DE AGUINALDO	1,957.46	1,264.50	692.96
GRATIFICACION ESPECIAL	45,000.00	-	45,000.00
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA	-	-	-
DIAS DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD	-	-	-
10% Vales de Despensa (junio)	800.00	800.00	-
10% Aportación Fondo de ahorro empleado	4,800.00	4,800.00	-
10% Aportación Fondo de ahorro empresa	4,800.00	4,800.00	-
TOTAL DE PERCEPCIONES	60,646.94	12,296.75	48,350.19
DEDUCCIONES			
cuotas imss	-	-	-
I.S.R.	12,942.37	-	-
TOTAL DE DEDUCCIONES	12,942.37	-	-
NETO A PAGAR	<u>47,704.56</u>	-	-

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE ISR DEL FINIQUITO

PERCEPCIONES	48,350.19		
menos: limite inferior	<u>17,980.77</u>		
Igual: excedente	30,369.42		
% s/el excedente	<u>0.34</u>		
Igual. Impuesto marginal	10,325.60	0%	0.00 subsidio al impuesto marginal
mas: Cuota Fija	<u>4,525.60</u>	C.F.	<u>3,020.30</u>
Igual: Impuesto Causado	14,851.20		3,020.30
menos: subsidio	<u>1,908.83</u>	X	<u>0.6320</u> subsidio acreditable
ISR a pagar	<u><u>12,942.37</u></u>		<u>1,908.83</u> subsidio a aplicar

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE LIQUIDACION

NOMBRE:	CASTRELLO BARROSO EDUARDO
PUESTO:	CHOFER
FECHA DE INGRESO:	01.12.01
FECHA DE SALIDA:	31.08.02
SUELDO MENSUAL:	6,000.00
SUELDO DIARIO:	197.37

CONCEPTOS	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
PERCEPCIONES			
15 DIAS DE SUELDO	3,000.00	-	3,000.00
6 DIAS DE VACACIONES NO DISFRUTADO	1,184.21	-	1,184.21
25% PRIMA VACACIONAL	296.05	296.05	0.00
10 DIAS DE AGUINALDO	1,970.98	1,264.50	706.48
GRATIFICACION ESPECIAL	-	-	-
90 DIAS DE INDEMNIZACION	17,763.16	17,763.16	-
12 DIAS DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD	1,011.60	1,011.60	-
10% Vales de Despensa (agosto)	600.00	600.00	-
10% Aportación Fondo de ahorro empleado	4,800.00	4,800.00	-
10% Aportación Fondo de ahorro empresa	4,800.00	4,800.00	-
TOTAL DE PERCEPCIONES	35,426.00	30,535.31	4,890.69
DEDUCCIONES			
cuotas imss	-	-	-
I.S.R.	373.60	-	-
TOTAL DE DEDUCCIONES	373.60		
NETO A PAGAR	35,052.40		
El salario se integra, para efectos de indemnización art. 84 LFT, por los pagos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie.			
Prima de antigüedad mínimo un SMG y máximo dos SMG X año de servicio			84.30

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE ISR DE LA LIQUIDACION

PERCEPCIONES	4,890.69		
menos: limite inferior	<u>3,644.95</u>		
Igual: excedente	1,245.74		
% s/el excedente	<u>0.17</u>		
Igual. Impuesto marginal	211.78	50%	105.89 subsidio al impuesto marginal
mas: Cuota Fija	<u>334.43</u>	C.F.	<u>167.22</u>
			273.11
Igual: Impuesto Causado	546.21	X	<u>0.6320</u> subsidio acreditable
menos: subsidio	<u>172.60</u>		<u>172.60</u> subsidio a aplicar
ISR a pagar	<u><u>373.60</u></u>		

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE TIEMPO EXTRA 2002

NOMBRE	FECHA DE		SUELDO MENSUAL	SUELDO# DIARIO	HRS EXT.	DOBLE TRIPLE	TIEMPO EXTRA	5 SMG	TOPE	GRAVADO
	ENTRADA	SALIDA								
1 AVELDAÑO MALDONADO JOSE D	01.02.99		100,000.00	411.18	0		0.00	0.00	0.00	0.00
2 CARDENAS MUÑOZ ROBERTO	01.07.02		35,000.00	143.91	0		0.00	0.00	0.00	0.00
3 CARRION RODRIGUEZ MA. EUGENIA	01.07.01		15,000.00	61.68	0		0.00	0.00	0.00	0.00
4 CASTRELLO BARROSO EDUARDO	01.12.01	31.08.02	6,000.00	24.67	36	108	2,664.47	210.75	210.75	2,453.72
5 LABASTIDA OCHOA GLORIA	16.11.99	30.06.02	8,000.00	32.89	0		0.00	0.00	0.00	0.00
6 MEDELLIN MUÑOZ JESUS	01.08.00		15,000.00	61.68	0		0.00	0.00	0.00	0.00
7 PERDOMO JIMENES YOLANDA	01.09.00		7,000.00	28.78	0		0.00	0.00	0.00	0.00
8 REBOLLO ALCANTARA EMILIO	16.05.99		20,000.00	82.24	0		0.00	0.00	0.00	0.00
9 SANDOVAL ESPINOZA LILIA	01.01.01		6,000.00	24.67	0		0.00	0.00	0.00	0.00
10 SOTELO CARDOSO ANGEL	16.10.00		6,000.00	24.67	36	72	1,776.32	210.75	210.75	1,565.57

Las horas extras al 100% de pagan dobles, y las horas extras al 200% se pagan triples
 La ley nos habla de un tope de 5 días de SMG (42.15 SMG X 5 días)

210.75

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE ISR DEL TIEMPO EXTRA 2002

INGRESOS POR AGUINALDO	2,453.72		
menos: limite inferior	<u>429.45</u>		
Igual: excedente	2,024.27		
% s/el excedente	<u>0.10</u>		
Igual. Impuesto marginal	202.43	50%	101.21 subsidio al impuesto marginal
mas: Cuota Fija	<u>12.88</u>	C.F.	<u>6.44</u>
			107.65
Igual: Impuesto Causado	215.31	X	<u>0.6320</u> subsidio acreditable
menos: subsidio	<u>68.04</u>		<u>68.04</u> subsidio a aplicar
ISR a pagar	<u><u>147.27</u></u>		

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE VACACIONES 2002

NOMBRE	FECHA DE		SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO	DIAS DE VACACIONES VACAC.	25% P.V.	PRIMA ACACIONAL	15 SMG EXENTO	GRAVADO		
	ENTRADA	SALIDA									
1 AVELDAÑO MALDONADO JOSE D	01.02.99		100,000.00	3,289.47	10	32,894.74	0.25	8,223.68	632.25	632.25	7,591.43
2 CARDENAS MUÑOZ ROBERTO	01.07.02		35,000.00	1,151.32	3	3,453.95	0.25	863.49	632.25	632.25	231.24
3 CARRION RODRIGUEZ MA. EUGENIA	01.07.01		15,000.00	493.42	3	1,480.26	0.25	370.07	632.25	370.07	0.00
4 CASTRELO BARROSO EDUARDO	01.12.01	31.08.02	6,000.00	197.37	6	1,184.21	0.25	296.05	632.25	296.05	0.00
5 LABASTIDA OCHOA GLORIA	16.11.99	30.06.02	8,000.00	263.16	10	2,631.58	0.25	657.89	632.25	657.89	0.00
6 MEDELLIN MUÑOZ JESUS	01.08.00		15,000.00	493.42	8	3,947.37	0.25	986.84	632.25	632.25	354.59
7 PERDOMO JIMENES YOLANDA	01.09.00		7,000.00	230.26	8	1,842.11	0.25	460.53	632.25	460.53	0.00
8 REBOLLO ALCANTARA EMILIO	16.05.99		20,000.00	657.89	10	6,578.95	0.25	1,644.74	632.25	632.25	1,012.49
9 SANDOVAL ESPINOZA LILIA	01.01.01		6,000.00	197.37	6	1,184.21	0.25	296.05	632.25	296.05	0.00
10 SOTELO CARDOSO ANGEL	16.10.00		6,000.00	197.37	8	1,578.95	0.25	394.74	632.25	394.74	0.00

La Prima Vacacional se determina (núm.de días de vacaciones X sueldo diario)X 25%
 La ley nos habla de una exención de 15 días de S(42.15 SMG X 15 días) 632.25

HELM DE MEXICO, S.A.

CALCULO DE ISR DE VACACIONES 2002

INGRESOS POR PRIMA VACACIONAL	1,012.49		
menos: limite inferior	<u>429.45</u>		
Igual: excedente	583.04		
% s/el excedente	<u>0.10</u>		
Igual. Impuesto marginal	58.30	50%	29.15 subsidio al impuesto marginal
mas: Cuota Fija	<u>12.88</u>	C.F.	<u>6.44</u>
			35.59
Igual: Impuesto Causado	71.18	X	<u>0.6320</u> subsidio acreditable
menos: subsidio	<u>22.49</u>		<u>22.49</u> subsidio a aplicar
ISR a pagar	<u><u>48.69</u></u>		

HELM DE MEXICO, S.A.**DETERMINACION DEL IMPORTE DE PTU DEL 2001**

El artículo 120 de la LFT y el artículo 10-I y 16-I, II de LISR, nos hablan sobre la forma del calculo.

CONCEPTO	IMPORTE
Total de los Ingresos Acumulables:	15,200,000.00
menos: Interes Acumulabe	0.00
menos: Ganancia Inflacionaria	211,000.00
mas: ingresos por dividendos o utilidades en acciones	0.00
mas: utilidad en cambio	19,500.00
mas: enajenación de activos fijos (monto de enajenación - ganancia acum.)	<u>20,000.00</u>
IGUAL: Total de ingresos p/ptu	15,450,500.00
menos: Deducciones autorizadas	14,165,000.00
mas: Deducción fiscal por inversiones	194,500.00

HELM DE MEXICO, S.A.
 DETERMINACION DEL IMPORTE DE PTU DEL 2001

mas: Perdida Inflacionaria	475,000.00	
menos: Deduciones contables x Inversión	100,000.00	
menos: Valor nominal de dividendos reemb.	0.00	
menos: Intereses devengados a cargo	2,000.00	
menos: Pérdida en cambios	12,200.00	
IGUAL: Dedución p/ determinar la base PTU	14,948,700.00	
Base Gravable para PTU		501,800.00
POR: TASA		X 10%
IGUAL: PTU del Ejercicio		50,180.00
MAS: PTU de ejercicios anteriores no cob.		0.00
MAS: Sueldos de ejercicios anteriores		0.00
IGUAL PTU X REPARTIR		<u>50,180.00</u>

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO PARA EL REPARTO

NUMERO	DIAS TRABAJADOS	SUELDO ANUAL	SUELDO PROMEDIO	FACTOR A	PARTICIPACION POR DIAS TRABAJADOS	FACTOR B	PARTICIPACION POR SUELDO	PARTICIPACION TOTAL
1	0	0.00	0.00	0.0000	0.00	0.0000	0.00	0.00
2	365	420,000.00	315.61	9.1603	3,343.50	13.0948	4,132.86	7,476.36
3	184	15,000.00	81.52	9.1603	1,685.49	13.0948	1,067.51	2,753.00
4	0	0.00	0.00	0.0000	0.00	0.0000	0.00	0.00
5	365	96,000.00	263.01	9.1603	3,343.50	13.0948	3,444.12	6,787.62
6	365	180,000.00	315.61	9.1603	3,343.50	13.0948	4,132.86	7,476.36
7	365	84,000.00	230.14	9.1603	3,343.50	13.0948	3,013.61	6,357.11
8	365	240,000.00	315.61	9.1603	3,343.50	13.0948	4,132.86	7,476.36
9	365	72,000.00	197.26	9.1603	3,343.50	13.0948	2,583.09	5,926.59
10	365	72,000.00	197.26	9.1603	3,343.50	13.0948	2,583.09	5,926.59
2739		1,179,000.00	1,916.02		25,090.00		25,090.00	50,180.00

Factor = $\frac{50\% \text{ PTU de días trabajado}}{\text{Total de días trabajados}}$ = $\frac{25,090.00}{2,739.00}$ = 9.1603 A

Factor = $\frac{50\% \text{ PTU de sueldos percibidos}}{\text{Total salario promedio}}$ = $\frac{25,090.00}{1,916.02}$ = 13.0948 B

SUELDO PROMEDIO TOPE: 315.61

Sueldo promedio del trabajador sindicalizado más alto 263.01

MAS: 20% 52.60

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE ISR DE PTU

NUMERO	PTU	EXENTA	GRAVADA	DIAS AÑO	PROMEDIO PTU X DIA	DIAS	PROMEDIO PTU X MES
1	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0.00
2	7,476.36	632.25	6,844.11	365	18.75	30.4	570.03
3	2,753.00	632.25	2,120.75	365	5.81	30.4	176.63
4	0.00	632.25	0.00	0	0.00	0.00	0.00
5	6,787.62	632.25	6,155.37	365	16.86	30.4	512.67
6	7,476.36	632.25	6,844.11	365	18.75	30.4	570.03
7	6,357.11	632.25	5,724.86	365	15.68	30.4	476.81
8	7,476.36	632.25	6,844.11	365	18.75	30.4	570.03
9	5,926.59	632.25	5,294.34	365	14.51	30.4	440.95
10	5,926.59	632.25	5,294.34	365	14.51	30.4	440.95
	50,180.00	5,690.25	45,122.00		123.62		3,758.11

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE ISR DE PTU

Parte exenta (15 días x 42.15)	632.25		
Sueldo mensual	15,000.00		
PROMEDIO PTU X MES	<u>570.03</u>		
Total	15,570.03		
menos: limite inferior	<u>8,915.25</u>		
Igual: excedente	6,654.78		
% s/el excedente	<u>0.33</u>		
Igual. Impuesto marginal	2,196.08	40%	878.43 subsidio al impuesto marginal
mas: Cuota Fija	<u>1,533.98</u>	C.F.	<u>766.98</u>
Igual: Impuesto Causado	3,730.06	X	1,645.41
menos: subsidio	<u>1,039.90</u>		<u>0.6320</u> subsidio acreditable
ISR a pagar	<u><u>2,690.16</u></u>		<u>1,039.90</u> subsidio a aplicar

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE EL AGUINALDO 2002

#	NOMBRE	FECHA DE		SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO	DIAS DE AGUINALDO	AGUINALDO	30 SMG	EXENTO	GRAVADO
		ENTRADA	SALIDA							
1	AVELDAÑO MALDONADO JOSE DIONISIO	01.02.99		100,000.00	3,289.47	15	49,342.11	1,264.50	1,264.50	48,077.61
2	CARDENAS MUÑOZ ROBERTO	01.07.02		35,000.00	1,151.32	7.6	8,705.84	1,264.50	1,264.50	7,441.34
3	CARRION RODRIGUEZ MA. EUGENIA	01.07.01		15,000.00	493.42	15	7,401.32	1,264.50	1,264.50	6,136.82
4	CASTRELLO BARROSO EDUARDO	01.12.01	31.08.02	6,000.00	197.37	10	1,970.98	1,264.50	1,264.50	706.48
5	LABASTIDA OCHOA GLORIA	16.11.99	30.06.02	8,000.00	263.16	7	1,957.46	1,264.50	1,264.50	692.96
6	MEDELLIN MUÑOZ JESUS	01.08.00		15,000.00	493.42	15	7,401.32	1,264.50	1,264.50	6,136.82
7	PERDOMO JIMENES YOLANDA	01.09.00		7,000.00	230.26	15	3,453.95	1,264.50	1,264.50	2,189.45
8	REBOLLO ALCANTARA EMILIO	16.05.99		20,000.00	657.89	15	9,868.42	1,264.50	1,264.50	8,603.92
9	SANDOVAL ESPINOZA LILIA	01.01.01		6,000.00	197.37	15	2,960.53	1,264.50	1,264.50	1,696.03
10	SOTELO CARDOSO ANGEL	16.10.00		6,000.00	197.37	15	2,960.53	1,264.50	1,264.50	1,696.03

nota: para determinar días proporcionales (15 días de aguinaldo/365 num.de días trabajados)X184 días trabajados
 La ley nos habla de una excension de 30 días de SMG (42.15 SMG X 30 días)

7.6

HELM DE MEXICO, S.A.
 CALCULO DE ISR DE EL AGUINALDO 2002

Ingreso por Aguinaldo	1,696.03			
menos: limite inferior	<u>429.45</u>			
Igual: excedente	1,266.58			
% s/el excedente	<u>0.10</u>			
Igual. Impuesto marginal	126.66	50%	63.33	subsidio al impuesto marginal
mas: Cuota Fija	<u>12.88</u>	C.F.	<u>6.44</u>	
Igual: Impuesto Causado	139.54	X	69.77	
menos: subsidio	<u>44.09</u>		<u>0.6320</u>	subsidio acreditable
ISR a pagar	<u><u>95.44</u></u>		<u>44.09</u>	subsidio a aplicar

HELM DE MEXICO, S.A.

SUELDOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2002

La empresa Helm de México, S.A., tiene el siguiente personal en la nomina del mes de Diciembre.

	NOMBRE	PUESTO	FECHA DE	
			ENTRADA	SALIDA
1	AVELDAÑO MALDONADO JOSE D.	DIRECTOR GRAL	01.02.99	
2	CARDENAS MUÑOZ ROBERTO	GERENTE VTAS.	01.07.02	
3	CARRION RODRIGUEZ MA. EUGENIA	VENDEDOR	01.07.01	
4	CASTRELLO BARROSO EDUARDO	CHOFER	01.12.01	31.08.02
5	LABASTIDA OCHOA GLORIA	SECRETARIA DIR.	16.11.99	30.06.02
6	MEDELLIN MUÑOZ JESUS	CONTADOR	01.08.00	
7	PERDOMO JIMENES YOLANDA	SECRETARIA VTAS.	01.09.00	
8	REBOLLO ALCANTARA EMILIO	VENDEDOR	16.05.99	
9	SANDOVAL ESPINOZA LILIA	SECRETARIA CONT.	01.01.01	
10	SOTELO CARDOSO ANGEL	ALMACENISTA	16.10.00	
TOTAL				

HELM DE MEXICO, S.A.

SUELDOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2002

	SUELDO MENSUAL	SUELDO ANUAL	GRATIFICACION ANUAL	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	PTU
1	100,000.00	1,200,000.00	49,342.11	32,894.74	8,223.68	0.00
2	35,000.00	420,000.00	8,705.84	3,453.95	863.49	7,476.36
3	15,000.00	180,000.00	7,401.32	1,480.26	370.07	2,753.00
4	6,000.00	48,000.00	1,970.98	1,184.21	296.05	0.00
5	8,000.00	48,000.00	1,957.46	2,631.58	657.89	6,787.62
6	15,000.00	180,000.00	7,401.32	3,947.37	986.84	7,476.36
7	7,000.00	84,000.00	3,453.95	1,842.11	460.53	6,357.11
8	20,000.00	240,000.00	9,868.42	6,578.95	1,644.74	7,476.36
9	6,000.00	72,000.00	2,960.53	1,184.21	296.05	5,926.59
10	6,000.00	72,000.00	2,960.53	1,578.95	394.74	5,926.59
		2,544,000.00	96,022.44	56,776.32	14,194.08	50,180.00

HELM DE MEXICO, S.A.
 SUELDOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2002

	TIEMPO EXTRA	LIQUIDACIONES	FINIQUITOS	FONDO DE AHORRO	TOTAL
1				240,000.00	1,630,460.53
2				84,000.00	559,499.64
3				36,000.00	243,004.65
4	13,322.35	35,426.00		9,600.00	115,799.60
5			60,646.94	9,600.00	138,281.49
6				36,000.00	250,811.89
7				16,800.00	119,913.69
8				48,000.00	333,568.47
9				14,400.00	102,767.38
10	15,986.88			14,400.00	119,247.68
	29,309.23	35,426.00	60,646.94	508,800.00	3,613,355.00

HELM DE MEXICO, S.A.
SUELDOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2002

	INGRESOS EXENTOS	INGRESOS GRAVADOS	ISR
1	242,529.00	1,387,931.53	437,525.32
2	86,529.00	472,970.64	118,849.82
3	38,529.00	204,475.65	37,262.35
4	31,378.31	84,421.29	7,889.13
5	12,929.00	125,352.49	17,120.48
6	38,529.00	212,282.89	38,555.43
7	19,329.00	100,584.69	11,190.54
8	50,529.00	283,039.47	19,228.80
9	16,929.00	85,838.38	8,131.46
10	16,929.00	102,318.68	11,570.08
	554,139.31	3,059,215.69	707,323.41

HELM DE MEXICO, S.A.
SUELDOS ANUALES DEL 2002

No se hace calculo anual en los casos siguientes:

Dejen de prestar sus servicios antes del 1o de diciembre del ejercicio que se trate.

Obtengan ingresos que excedan de \$300,000.00

Comuniquen al retenedor que presentarán declaración anual.

INGRESOS EXENTOS:

15 días de SMG para PTU	632.25
30 días de SMG para aguinaldo	1,264.50
15 días de SMG para prima vacacional	632.25
TOTAL	2,529.00

5 días de SMG tope Tiempo extra	210.75
TOTAL	2,739.75

HELM DE MEXICO, S.A.

CALCULO DEL ISR DE UN SUELDO ANUAL DEL 2002

INGRESOS	212,282.89			
menos: limite inferior	<u>106,982.83</u>			
Igual: excedente	105,300.06			
% s/el excedente	<u>0.33</u>			
Igual. Impuesto marginal	34,749.02	40%	13899.61	subsidio al impuesto marginal
mas: Cuota Fija	<u>18,407.70</u>	C.F.	<u>9,203.70</u>	
Igual: Impuesto Causado	53,156.72	X	23,103.31	
menos: subsidio	<u>14,601.29</u>		<u>0.6320</u>	subsidio acreditable
ISR a pagar	<u>38,555.43</u>		<u>14,601.29</u>	subsidio a aplicar

ANEXOS

TABLAS PARA EL CALCULO MENSUAL

TABLA DE IMPUESTO OPCION 2002 ARTICULO 113

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	TASA SOBRE EXCEDENTE L.I.
0.01	429.44	0.00	3.00
429.45	3,644.94	12.88	10.00
3,644.95	6,405.65	334.43	17.00
6,405.66	7,446.29	803.76	25.00
7,446.30	8,915.24	1,063.92	32.00
8,915.25	17,980.76	1,533.98	33.00
17,980.77	52,419.18	4,525.60	34.00
52,419.19	En adelante	16,234.65	35.00

**TABLA DE SUBSIDIO OPCION 2002
ARTICULO 114**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	TASA SOBRE EXCEDENTE L.I.
0.01	429.44	0.00	50.00
429.45	3,644.94	6.44	50.00
3,644.95	6,405.65	167.22	50.00
6,405.66	7,446.29	401.85	50.00
7,446.30	8,915.24	531.96	50.00
8,915.25	17,980.76	766.98	40.00
17,980.77	28,340.15	1,963.65	30.00
28,340.16	En adelante	3,020.30	0.00

**TABLA AL SALARIO OPCION 2002
ARTICULO 115**

PARA INGRESOS	HASTA DENGRESOS DE	CREDITO AL SALARIO
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.20
2,254.87	2,297.02	352.20
2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	En adelante	153.92

**TABLAS PARA LA RETENCION DE ISR
ANUAL DE 2002**

**TABLA DE IMPUESTO OPCION 2002
ARTICULO 177**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	TASA SOBRE EXCEDENTE L.I.
0.01	5,153.22	0.00	3.00
5,153.23	43,739.22	154.56	10.00
43,739.23	76,867.80	4,013.10	17.00
76,867.81	89,355.48	9,645.12	25.00
89,355.49	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

TABLA DE SUBSIDIO OPCION 2002
ARTICULO 178

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	TASA SOBRE EXCEDENTE L.I.
0.01	5,153.22	0.00	50.00
5,153.23	43,739.22	77.22	50.00
43,739.23	76,867.80	2,006.58	50.00
76,867.81	89,355.48	4,822.20	50.00
89,355.49	106,982.82	6,383.46	50.00
106,982.83	215,769.06	9,203.70	40.00
215,769.07	340,081.74	23,563.74	30.00
340,081.75	En adelante	36,243.54	0.00

TABLA AL SALARIO OPCION 2002
ARTICULO 116

PARA INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	CREDITO AL SALARIO
0.01	18,376.56	4,228.14
18,376.57	27,058.26	4,226.34
27,058.27	27,564.24	4,226.34
27,564.25	36,077.04	4,224.12
36,077.05	36,752.58	4,080.18
36,752.59	39,325.50	3,973.02
39,325.51	46,188.24	3,973.02
46,188.25	49,003.62	3,679.86
49,003.63	55,426.14	3,374.82
55,426.15	64,664.16	3,060.72
64,664.17	73,901.58	2,633.88
73,901.59	76,690.26	2,260.50
76,690.27	En adelante	1,847.04

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Al realizar el presente trabajo se observo que se trata de ayudar al trabajador de la mejor forma posible, otorgándole a éste beneficios en cuanto al pago de impuestos ya que se han creado subsidios para hacer menos pesada la carga fiscal para el trabajador.

Para efectos legales no existe diferencia entre sueldo y salario ya que el tratamiento es igual para ambos ingresos, se debería unificar el concepto en una sola palabra y no entrar en elitismos para determinar quien percibe un sueldo y quien un salario.

Para el aspecto de previsión social deberían ampliar los límites o máximos establecidos, para que de esta forma el trabajador obtenga mejores beneficios para él y su familia, y el patrón tenga más gastos deducibles.

El tema de sueldos es muy amplio, ya que existen diferentes leyes que los rigen y por lo tanto el contenido de las mismas es muy sustancioso

por lo que se requiere tiempo completo para poder dedicarse a éste tema.

Para concluir es bueno recordar que existen constantes cambios en las Leyes que rigen sueldos y salarios, y que repercuten tanto en la toma de decisiones, como en el análisis de la información financiera es trascendental y por ello los Contadores debemos estar al día de los constantes cambios que sufren las leyes y la misma profesión. Es por ello que para mí esta investigación representa una visión integral ya que se conjugan conocimientos adquiridos de manera aislada, siendo esta un reto para mi superación personal.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Ley Federal del Trabajo
Vigente

Ley del Impuesto Sobre la Renta
Vigente

Ley del Seguro Social
Vigente

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Vigente

C.P. Carmen Cárdenas Peña 5 Edición. México.
Ediciones Ro Car 2002
Pago de Impuestos en Español 2002.

C.P. Luis Ángel Orozco Colin 1er Edición. México,
Productora Grafica 2002.
Estudio Integral de la Nomina 2002.

C.P. Luis Iturriaga Bravo 17 Edición. México.
Digital impresiones 2002.
Estudio Practico del Régimen Fiscal de Sueldos, Salarios y Prestaciones 2002.

C.P. Ledesma Villar Luis Carlos. 8 Edición México. Ediciones Fiscales Isef, S.A. 2002.
Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social.