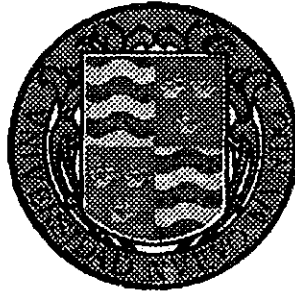


2 878509

Universidad Nuevo Mundo.
Escuela de Derecho con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México.



29/7-9!

**UNICIDAD DE CRITERIO CON
RESPECTO AL SALARIO COMO BASE
TRIBUTABLE EN LA CONSTITUCIÓN,
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY DEL
IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LEY DEL
SEGURO SOCIAL Y LEY DEL
INFONAVIT.**

TESIS

Que para obtener el título de Licenciada en Derecho.
P R E S E N T A.

Mayra Adriana Graniewicz Urquiza.

Directora de Tesis.
Lic. María Ebel Giffard Sánchez.

Naucalpan, Edo. de México.

Abril 2001.



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.

Dedicatorias:

A Dios.

Papito, gracias por tantos días
de mi vida que me llevaste a la
escuela tan feliz.

Mamita, por hacerme de
desayunar y dar tanta lata con
la tesis.

José, por ser mi inspiración.

Hermanos, los quiero mucho.

A todos y cada uno de los
profesores que
compartieron conmigo sus
conocimientos.

I. Abreviaturas	3
II. Prólogo	4
III. Introducción	5
1. Antecedentes	7
1.1. Roma	8
1.2. El Feudalismo	11
1.3. Código Napoleónico	13
1.4. Revolución Industrial	14
1.5. Socialismo	15
1.6. Época precolonial en México	16
1.7. Época Colonial	17
1.8. Antecedentes Constitucionales	20
1.8.1. Artículo 31 Constitucional	23
1.8.2. Artículo 123 Constitucional	25
2. El Derecho Fiscal	36
2.1. Definición de Derecho Fiscal	36
3. Naturaleza Jurídica del Impuesto	37
3.1. La Obligación Tributaria	37
3.2. Principios	38
3.3. Definición de Impuesto	42
3.4. Clasificación de las Contribuciones	43
4. Elementos del Impuesto	46
4.1. Sujetos	46
4.1.1. Sujeto Activo	46
4.1.2. Sujeto Pasivo	48
4.2. Objeto	51
4.3. Base y Exención	52
4.3.1. Definición de Salario	52
4.3.2. Tipos de Salario	53
4.3.3. Características del Salario	54
4.3.4. Elementos que conforman el Salario	56

4.3.5. Exención	58
4.4. Tarifa.....	61
4.4.1. Tarifa LSS.....	62
4.4.2. Tarifa INFONAVIT.....	66
4.4.3. Tarifa LISR.....	68
4.5. Epoca de Pago.....	72
4.5.1. El Pago en la LSS.....	73
4.5.2. El pago en la Ley del INFONAVIT.....	76
4.5.3. El pago en la LISR.....	78
5. Marco Legal del Salario.....	81
5.1. Análisis comparativo LFT, LSS, LISR.....	81
5.2. Límites de Previsión Social.....	89
6. Caso Práctico.....	95
6.2. Base ISR.....	95
6.3. Base LSS e INFONAVIT.....	102
6.4. Tarifa LISR.....	108
6.5. Tarifa LSS e INFONAVIT.....	111
7. Conclusiones.....	115
8. Propuesta.....	119
Bibliografía.....	123

I. Abreviaturas

AFORES.- Administradoras de Fondos para el Retiro.

CFF.- Código Fiscal de la Federación.

CONSAR.- Comisión Nacional de Sistema de Ahorro
para el Retiro.

DOF.- Diario Oficial de la Federación.

IMSS.- Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT.- Instituto del Fondo Nacional de la
Vivienda para los Trabajadores.

INPC.- Índice Nacional de Precios al Consumidor.

LFT.- Ley Federal del Trabajo.

LISR.- Ley del Impuesto Sobre la Renta.

LI.- Ley del Infonavit.

LSS.- Ley del Seguro Social.

RCFF.- Reglamento del Código Fiscal de la Federación.

RLISR.- Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la
Renta.

SCJN.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SHCP.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

II. Prólogo

La elección del tema para una tesis es una decisión difícil para todo estudiante, ya que no solamente debe tener importancia para él, sino para el ámbito que lo rodea, sin embargo considero que es mucho el pánico escénico, alrededor del desarrollo de una tesis, y una vez desarrollado el primer capítulo, las ideas fluyen de una manera increíble y al finalizar el trabajo, sobre todo si no se realiza en los últimos semestres, o inmediatamente después de concluido el último semestre, uno se pregunta, ¿porqué no lo había hecho antes?.

El analizar el tema del salario, resulta un poco ambiguo, porque muchas personas podrían decir que es un tema de Contadores más que de Licenciados en Derecho, sin embargo muchos Contadores opinan lo mismo que es un tema de Derecho más que de Contadores y parece que ambos le dan un poco la vuelta al tema, pero es un muy interesante analizarlo desde el punto de vista legal, ya que debe de cumplir con ciertas bases y principios, que los contadores no analizan por no ser parte de su marco de estudio. Este tema se justifica en ser una tesis para Licenciatura en Derecho, por la simple existencia del Derecho Fiscal. ¿Acaso no somos los Licenciados en Derecho quienes interponemos los recursos y llevamos los juicios, por diferencias con las autoridades? y ¿Cómo vamos a defender algo que no entendemos que es ni como se calcula?.

III. Introducción

Este trabajo tiene como objetivo analizar el marco legal de las prestaciones que se dan a los empleados, ya sea en dinero o en especie, para estudiar la posibilidad de unificar el concepto de salario, como base tributaria, en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social y Ley del Infonavit.

A través de 7 años que he tenido la oportunidad de trabajar y conocer en muchas empresas en el manejo de las nóminas, me he preguntado por qué hacer las cosas tan difíciles, porqué inventar tantas prestaciones y no simplemente pagar pesos, es decir moneda circulante, pero en lugar de eso se las ingenian para crear vales de despensa, gasolina, ticket restaurante, etc.

La respuesta parece sencilla, pero es mas complicada de lo que nos imaginamos, todas esas prestaciones se dan con el pretexto de otorgar un beneficio fiscal, sin embargo en este trabajo analizaremos que tan conveniente es ese "beneficio".

Para analizar el marco legal del salario, nos podemos basar en la Pirámide de Kelsen, por lo que en primer lugar, estudiaremos las fuentes constitucionales, continuando con, las legislaciones federales como la Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit.

Una vez concluido el análisis del marco teórico, explicaremos un caso práctico de un paquete de prestaciones, el cálculo de impuestos y el pago de las cuotas obrero patronales.

Finalmente haremos una propuesta para la simplificación de todo el cálculo de una nómina, ya que lo importante es que los empleados reciban la retribución por su trabajo y que sea suficiente para satisfacer sus necesidades tal y como lo establece el artículo 123 Constitucional.

1. Antecedentes

No podemos entender el presente sino analizamos el pasado, es por ello que el primer capítulo lo destinamos a los antecedentes, sin extendernos en demasía, ya que si de algún tema encontramos antecedentes son del salario y el tributo.

El hombre fue nómada al principio porque dependía directamente de lo que la naturaleza le proporcionaba; se dedicaba a la recolección. En esta comunidad primitiva, existía la propiedad colectiva de los medios de producción, por lo que la producción también se realizaba en forma conjunta, no existían las clases sociales, por lo tanto no hay explotación de hombre a hombre, no hay salario ni tributo, ya que no se crean excedentes, todo lo que se produce se consume a esto lo denominamos autoconsumo.

Al mejorarse los instrumentos de trabajo, inicia la división de trabajo, y con ello surge el esclavismo, la propiedad privada, las clases sociales, esto se da porque al aumentar la producción se generan excedentes, iniciando así las conquistas y con ellas el tributo.¹

¹ SILVESTRE M, JOSE.- FUNDAMENTOS DE ECONOMIA.- Ed. McGraw-HILL. 2ª Ed. 1990.

Para entender mejor la evolución del concepto de salario y del impuesto, podemos dividir nuestro estudio en las etapas y lugares que dan como resultado el concepto que actualmente tenemos del salario, por lo que iniciaremos con el estudio de Roma, posteriormente el feudalismo, siguiendo con el Código Napoleónico, la revolución industrial, el Socialismo y finalmente los antecedentes en México.

1.1. Roma

El estudio del derecho romano se ha dividido en las siguientes etapas:

Período monárquico (año 753 al 510 a. C.),

República (510 al 27 a. C.),

Principado (27 a. C. al 284 d. C.)

Imperio absoluto. (284 al 476 caída de Roma Imperio Romano de Occidente y en 1453 con la caída de Constantinopla termina el Imperio Romano de Oriente.)

Roma era un pueblo conquistador que influía en los pueblos conquistados. De acuerdo con los romanos, el tributo es impuesto (imperatum), establecido (indictum) pero no consentido ni aprobado².

² LUCIEN, MEHL.- ELEMENTOS DE CIENCIA FISCAL.- Ed. Bosch. Barcelona. 1974 pag. 46.

El hecho de no pagar el impuesto conducía a la cárcel, tortura, destierro o esclavitud, incluso negarse a rendir el tributo al Cesar se tomaba como un acto de desacato al Imperio. Un ejemplo muy ilustrativo de esto, es el conocido pasaje de Jesús con los fariseos, en el que le preguntan que si es lícito pagar el tributo al Cesar. Jesús conociendo su malicia, les pide una moneda y pregunta, de quien es la imagen y la inscripción que en ella aparece y los fariseos le responden que del Cesar. Entonces Jesús dijo: "*Pues dad al Cesar lo que es del Cesar y a Dios lo que es de Dios*".³

Así se establece que los tributos que se entregaban al Imperio, son un reconocimiento de la autoridad del Estado y nadie debe oponerse a su pago. En el Imperio Romano se establecieron varios impuestos, la base del cobro era la necesidad para contribuir con los gastos del Imperio, gastos de guerra y públicos.

El impuesto es fijado y recaudado por agentes públicos y se expande a todos los ciudadanos romanos y a los pueblos conquistados.

El impuesto directo esta representado por el "tributum" que se basa en el censo. El censo es a la vez el registro de la población y su catastro. El tributum está formado por dos "cédulas": el "*Tributum soli*", un tipo de impuesto territorial y el

³ SAGRADA BIBLIA.- San Mateo 22 Capítulo 22 Versículos 17 al 21

"*Tributum Capitis*" que es una capitación graduada. Pero la del territorio absorbió a la *capitis*.

Para recaudar los impuestos, el imperio romano contaba con un sistema recaudatorio encomendado a compañías de publicanos, que fueron sustituidos por recaudadores o exactores de impuestos, y el control de la administración fiscal se encomendó a los "iudices" controlados por inspectores imperiales.

En lo que respecta a las **relaciones de trabajo**, encontramos en el Derecho Romano, la figura jurídica de la **LOCATIO CONDUCTIO** que abarca el arrendamiento (*rerum*), aparcería (terrenos agrícolas), trabajo (*operarum*) y de obra (*operis*)

Locatio Conductio Operarum.- Corresponde al moderno contrato de trabajo, sin embargo en Roma no tuvo gran importancia por la esclavitud. Para su existencia era indispensable la dependencia económica y la dirección técnica. Quedan fuera de esta relación contractual los servicios artísticos o profesiones liberales.

Locatio Conductio Operis.- Equivale al contrato de obra, en el *locatio conductio operarum* su objeto es la prestación del *servicio* y en la *locatio conductio operis* es el resultado de un trabajo. El locator es el que encarga la obra y es responsable de los vicios que pudiesen existir en el material

encargado, y el conductor es el que ejecuta el trabajo. El locator es quien paga al conductor.

Como lo mencionamos los contratos de relaciones laborales no tuvieron gran relevancia por la esclavitud, ya que las personas que se encontraban en esta clase eran consideradas cosas y los hijos de los esclavos también nacían esclavos a menos que la madre hubiera sido libre en algún momento de la gestación, esta excepción se da a partir de Justiniano. Los esclavos no tenían derechos políticos, no se obligaban civilmente por relaciones contractuales, no podían tener propiedad etc.⁴

Estos son los aspectos más relevantes en cuanto a las relaciones laborales y el salario en Roma, por lo que continuaremos con el estudio del Feudalismo.

1.2. El Feudalismo

Este régimen característico de la Edad Media europea es el resultado de la desintegración del esclavismo, causado principalmente por las contradicciones del mismo y por la invasión de los pueblos bárbaros del norte de Europa al imperio romano.

⁴ MORINEAU Iduarte, Martha y ROMAN Iglesias. DERECHO ROMANO. Ed. Harla. 1990. México. Pag. 5, 7, 17, 19.

En el feudalismo el señor feudal es dueño de la tierra y los principales medios de producción, el señor feudal recibe las tierras, a cambio de que presten servicios militares al rey o a los jefes militares. El señor feudal entrega porciones de tierra a los siervos para que la cultiven a cambio de una renta o tributo.

Los siervos son dueños de los instrumentos de labranza, y deben pagar al señor feudal por trabajar la tierra. Este pago puede ser en dinero, en especie o con trabajo; esta última forma de pago se caracteriza por la división del trabajo: El primero es el trabajo *necesario* (para que el siervo produzca lo indispensable para su familia) y el segundo es el trabajo *adicional* (tiempo de trabajo para el señor feudal). Con el feudalismo se da el surgimiento de las ciudades, cuando se desarrollan los burgos a orillas de los feudos, representando centros comerciales y artesanales.

En cuanto a los impuestos, el rey autorizaba a los señores feudales más poderosos a cobrarlos y debían pagarlos las personas que pedían protección del rey o se dedicaban al labrado de la tierra.

En Inglaterra surge el Income Tax que consistía en una división de los impuestos en tres clases y en cada una de ellas se pagaba con la siguiente fórmula: La contribución del año precedente multiplicado por el coeficiente creciente por el importe del impuesto (1789 a 1816).

Los reyes deseosos de expandir sus territorios, sustentan guerras, siendo una de las personas más destacadas Napoleón, quien no solo se preocupó por ocupar los territorios conquistados, sino que desarrolló su obra legislativa conocida como el Código Napoleónico.

1.3. Código Napoleónico.

Este Código data de 1804 y en el Napoleón, como su creador confirma los derechos del hombre, la estructura basada en la propiedad privada y en la libre competencia. Recoge parte de la reglamentación de trabajo que formularon los romanos y de él se desprenden los antecedentes del contrato de trabajo, que a su vez inspira a nuestros legisladores que participan en la elaboración del Código Civil de 1870 y 1884.

El Código Napoleónico sienta las bases del derecho individualista, naciendo las relaciones obrero patronales, como un contrato civil, disponiendo que el salario debe ser proporcional al trabajo que se desarrolle, de lo contrario causaría rescisión; el único derecho que daba el Código al trabajador era el de recibir con anticipación el aviso de dar por terminadas las relaciones de trabajo.

Los pensadores económicos de la época dan justificación a los impuestos por la protección que el Estado da

a sus habitantes. Se da la división entre los impuestos directos y los indirectos, los principales impuestos son los impuestos sobre las tierras, impuesto sobre la renta e impuestos sobre el capital.

Conforme avanza la historia se dan diversas formas de organización para trabajar, llegando a la época conocida como Revolución Industrial.

1.4. Revolución Industrial.

Al inicio de esta etapa el trabajo era realizado básicamente en talleres artesanales en donde colaboran maestros, oficiales y aprendices.

Con el incremento de los mercados, se requiere una producción más rápida y para ello el primer paso fue la reunión de varios talleres artesanales en las "manufacturas", creándose las líneas de producción.

Los campesinos abandonan sus tierras para entablar una relación de trabajo con los industriales, sin embargo la implementación de maquinaria no da lugar a mucha contratación, generándose los conflictos entre proletariado y los dueños. Los artesanos se dan cuenta de que tienen intereses comunes a esto se le denomina huddismo, estos artesanos

envían cartas al parlamento con algunas peticiones pero no obtuvieron nada (cartismo) y esto da lugar al inicio del socialismo.

1.5. Socialismo.

Con el afán de resolver el problema social obrero, originado en la aparición del proletariado, surgen varias teorías que proclaman la necesidad de poner los nuevos sistemas de producción al servicio de la sociedad. Todas las ideas socialistas quieren abolir la propiedad privada sobre los medios de producción, e implantar la propiedad social en diferentes formas.

En 1864 se funda la Asociación Internacional de Trabajadores dirigidas por Marx y Engels. Se inicia la promulgación de medidas protectoras de los trabajadores, se reduce y después se prohíbe el trabajo a los niños; los sindicatos se habían prohibido y luego son legalizados nuevamente. La jornada de trabajo se reduce de 14 o 16 horas a 8 horas y esto último es aceptado mundialmente.

Los sistemas de seguros obligatorios, que empiezan a establecerse en la década de 1850-60 en Francia y en 1880-90

en Alemania, son un elemento importante para proporcionar servicios médicos y otras prestaciones obreras.⁵

Se crean los seguros de enfermedad, accidentes, vejez-invalidez. El seguro de enfermedad estaba financiado dos terceras partes por los empleadores y un tercio por los asalariados. Las cotizaciones obligatorias eran verdaderos impuestos.

Estos son los antecedentes más sobresalientes en Europa, analicemos ahora lo referente a México en sus diferentes épocas.

1.6. Epoca Precolonial en México.

Como en la mayor parte de las sociedades primitivas, la esclavitud era en los pueblos mexicanos una institución. En principio casi todos los hombres nacían libres pero perdían su libertad por la comisión de delitos o por ser capturados como prisioneros de guerra.

Las principales actividades eran la agricultura y el comercio, las clases sociales estaban claramente divididas y tenían una dirección teocrático militarista. Los gobernantes,

⁵ BROM, JUAN.- ESBOZO DE HISTORIA UNIVERSAL, Ed. Grijalbo. Mex. 1973 pag.169

militares y sacerdotes eran de clases superiores, después estaban los artesanos, mercaderes y finalmente los plebeyos.

En algunas culturas como los mixtecos se organizaban en señoríos independientes y su dirigente era llamado Coquihalao y sus funciones eran cobrar el tributo, supervisar las diversas formas de trabajo, administrar justicia y desempeñar funciones religiosas.⁶

1.7. Epoca Colonial

A la llegada de los españoles, tenían gran ventaja sobre los pueblos indígenas, sobre todo en lo referente a las armas y los caballos. Por ejemplo para conquistar a lo mexicas, los españoles, se aliaron con los pueblos enemigos, les dieron exenciones de tributos, lo cual les permitió avanzar en su conquista.

En cuanto a las clases sociales había blancos, indígenas y negros, y cuando se mezclaron peninsulares con indígenas las clases eran peninsulares (dueños de las tierras), criollos, mestizos, indios y negros.

⁶ ALVEAR, CARLOS.- HISTORIA DE MEXICO, Ed. Jus. México.1979. capitulo II.

En lo referente a la economía, el repartimiento fue la base de la administración novo hispana, durante los primeros tiempos en consolidación de la colonia se aplicaba de la siguiente manera: el oro era para los conquistadores descontándose el quinto real, los esclavos eran para los dueños de la tierra y brindaban servicios para el rey que podía otorgarlos como mercedes.

Las encomiendas fue otro sistema de trabajo, el cual era injusto, por tratarse de una esclavitud disfrazada, que obligaba a los indios a ponerse al servicio de los españoles con la finalidad de que pagaran un tributo, el cual consistía en entregarle parte de lo obtenido en el trabajo.

El encomendero se obligaba a dar educación cristiana, enseñar la religión católica, defender el territorio de cualquier ataque.

Los indios debían trabajar en las minas, en el cultivo de tierra, cuidar los animales y en algunos casos pagar un tributo que consistía en productos cultivados o manufacturados como algodón, cacao, amates, tejidos etc.

Con el paso del tiempo, los encomenderos acumularon grandes extensiones de tierra que se constituyeron en grandes latifundios y nacieron así las haciendas coloniales.

La abolición definitiva de la encomienda ocurrió en 1720, al ordenarse que los tributos relativos a ella pasaran a la Corona. Pero este proceso se fue dando por motivos de deudas hereditarias, pagos de tributos, o porque los latifundistas les quitaban sus tierras. A los trabajadores se les convertían en jornaleros llamados gañanes, naborios y peones.

En cuanto a la *hacienda pública* en su origen todos los ingresos formaban parte de la masa común que pertenecía al rey, que podía distribuirlos como mejor le pareciere.

Posteriormente las rentas obtenidas eran agrupadas de la siguiente manera:

- Masa Común.- para gastos de la administración pública y estancos.
- Para usos particulares.
- Ramo de Ajenos.- para rentas comunales y obras que vigilaba el gobierno.

Mas de la mitad de lo recaudado se invertía fuera del país y el origen de los ingresos eran:

- Quinto real.- derecho sobre metales preciosos.
- Derecho de amonedación.- para acuñar monedas
- Estanco del mercurio, pólvora y tabaco- ya que eran actividades monopolizadas por el gobierno.
- La alcabala.- impuesto sobre la compra y venta de mercancías.

- Los indígenas debían pagar impuestos en especie o con prestación de servicios personales. Sin embargo es muy trascendente el procedimiento para la determinación del tributo.
 - a) Revisión.- para determinar la posibilidad de pago
 - b) La cuenta para ver el número de tributarios.
 - c) La tasación.- determinar en que debía consistir el tributo
 - d) El registro de tasaciones controlado por el cacique
 - e) El lugar de pago era el distrito tributario
 - f) El tiempo era para servicios: diario o semanal, para especie cada 80 días.⁷

1.8. Antecedentes Constitucionales.

A raíz de la Independencia de México, encabezada por Miguel Hidalgo y Costilla, los tributos y las relaciones laborales cambian sobre todo por la abolición de la esclavitud y las ideas postuladas en los Sentimientos de la Nación.

Los puntos más importantes en el aspecto económico es el aumento al salario del pobre, suprimir la infinidad de tributos e imposiciones como la alcabala y el estanco, declaró extintas las deudas de los americanos a favor de los europeos.

⁷ CUE CANOVAS, AGUSTIN.- HISTORIA SOCIAL Y ECONOMICA DE MEXICO. Ed. Trillas. México. Pag 85-111

Los diputados se dieron a la tarea de redactar la Constitución que finalmente se promulgó el 22 de octubre de 1814 en Apatzingán, Michoacán. Se llamó originalmente Decreto Constitucional por la Libertad de América y fue un conjunto de leyes generales de carácter democrático, que por la situación bélica del país no se llevó a la práctica.

Posteriormente en materia legislativa Agustín de Iturbide propuso en 1821 el Plan de Iguala con las bases de la organización política, religiosa y social, sustentado por el convenio denominado el Tratado de Córdoba, firmado por Iturbide y Juan O'Donojú, en el que se reconoce la independencia de la Nueva España. La forma de gobierno sería una monarquía moderada, la religión sería la católica sin tolerancia, y se reconoce el respeto a las personas y la propiedad.

La Junta Provisional Gubernativa publicó el 17 de noviembre de 1821 la convocatoria para que el Congreso redactara la Constitución, terminando el 4 de Octubre de 1824, estableciendo como sistema de gobierno una república, representativa, popular y federal, se hace la división territorial en 19 estados y el gobierno se divide en poder ejecutivo, legislativo y judicial.

La situación económica de la época era difícil, el clero poseía la tercera parte de las tierras cultivables, los campesinos explotaban sus tierras bajo el sistema de

aparcería, y la Iglesia otorgaba préstamos mediante hipotecas a las tierras.

En 1835 con el Presidente interino Miguel Barragán se estableció el centralismo y el 30 de diciembre de 1836, se promulgó una nueva Constitución conocida con el nombre de las Siete Leyes, otorgándose al gobierno el Supremo Poder conservador para mantener el equilibrio entre los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Se da una gran pugna entre los conservadores y liberales y la siguiente Constitución es la de 1857, de tipo liberal bajo el gobierno de Ignacio Comonfort. Entre los principales puntos encontramos que el pueblo tiene el poder soberano y lo ejerce a través de los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Los primeros 29 artículos se ocupan de las garantías individuales, y libertad de culto.

Finalmente el 19 de septiembre de 1916 Venustiano Carranza dio a conocer la convocatoria para establecer un congreso constituyente, promulgando la Constitución el 5 de Febrero de 1917, de la cual estudiaremos los artículos que se relacionan con nuestro tema.

1.8.1. Artículo 31 Constitucional.

Este artículo es el fundamento de los impuestos, ya que en él establece las obligaciones que deben cumplir todos los mexicanos.

“Son obligaciones de los mexicanos:

I.- Hacer que sus hijos o pupilos, menores de quince años, concurren a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación primaria elemental y militar, durante el tiempo que marque la ley de Instrucción Pública en cada estado.

II.- Asistir en los medios y horas designados por el Ayuntamiento del lugar en que residen, para recibir instrucción cívica y militar que los mantenga aptos en el ejercicio de los derechos de ciudadano, diestros en el manejo de las armas y conocedores de la disciplina militar.

III.- Alistar y servir a la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior; y

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

En Marzo del 1993, durante el gobierno de Salinas de Gortari, se hace una reforma al artículo 31 Constitucional, la cual busca precisar una garantía individual que se encuentra implícita en el artículo tercero, hoy vigente: la del acceso a la educación. Pretende que el Estado, además de procurar la impartición de la educación, deberá abstenerse de expedir resolución o de realizar acto alguno que impida a todos los individuos, que cumplan los requisitos señalados en las disposiciones aplicables, tener las mismas oportunidades de acceso a la misma.

En octubre del mismo año establece como obligación de los mexicanos, contribuir a los gastos públicos de la Federación y del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan de la manera que dispongan las leyes. Quedando la fracción IV así:

Son obligaciones de los mexicanos:

I a III.-.....

IV.- Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan de la manera proporcional que dispongan las leyes.”

1.8.2. Artículo 123 Constitucional.

Este artículo plantea y enumera las bases por las cuales se regirá el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos. Siendo el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados quienes expidan las leyes sobre el trabajo y fundamentos necesarios para cada región.

En especial este artículo al igual que el 27 son extensos, por lo que solo analizaremos las fracciones relacionadas con nuestro tema.

IV.-El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada religión, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro significativo con que pretenda sustituir la moneda..

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento fijado por las horas normales. En ningún caso de trabajo, extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajador y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

XXVII.- Serán consideraciones nulas y no obligarán a los contribuyentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de receso, fonda café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

XXIX.- Se consideran de utilidad social; el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con finca análoga, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole e inculcar la previsión popular.

XXX.- Así mismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

De este modo se encontraban originalmente las fracciones Constitucionales referentes al salario, analizaremos ahora como se fueron modificando.

El seis de septiembre de 1929, bajo el gobierno provisional de Emilio Portes Gil, se hace la primera reforma a este artículo, en la que se plantea que el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases que establece el artículo deberá expedir las Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, de una manera general sobre todo el contrato de trabajo.

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

En noviembre de 1933, bajo el gobierno de Abelardo Rodríguez (Presidente Substituto), se da la segunda reforma, la cual plantea la fijación del tipo de salario mínimo, y de la participación en las utilidades, se hará por Comisiones Especiales, que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que se establecerán en cada Estado. (Fracción IX).

En diciembre de 1938 bajo el gobierno de Lázaro Cárdenas, se da la tercera reforma en la que se plantea que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, organizando los derechos del trabajo como los del capital.

Noviembre de 1942 da lugar a la cuarta reforma en la época de Manuel Avila Camacho, la cual establece que la aplicación de las Leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero en competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a la industria textil, cinematográfica etc. y las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

En diciembre de 1960 con el gobierno de Adolfo López Mateos se hace la quinta reforma que tiene por objeto reformar y adicionar el artículo, con el fin de dar mejores prestaciones a los Trabajadores al Servicio del Estado. Creándose lo que conocemos como el Apartado B del artículo 123.

En noviembre de 1962 bajo el gobierno de Adolfo López Mateos se da la sexta reforma que tiene por objeto plantear que los salarios sean fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo, para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para promover a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a la comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) F).....

Febrero de 1972 con Luis Echeverría Álvarez, se da la reforma número siete la cual propone expedir una Ley, para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de Vivienda. En esta ley se expondrá los procedimientos, conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad, habitaciones decorosas.

XII.- Toda empresa agrícola, industrial o minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermeras y demás servicios necesarios a la comunidad.

En diciembre de 1974 durante el gobierno de Luis Echeverría Álvarez, encontramos la octava reforma se modifican las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXXIX, transcribiendo únicamente aquellas fracciones que se relacionan con nuestro tema.

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las hojas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

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

En febrero de 1975 en la época de Luis Echeverría, la novena reforma eleva al rango de garantía social, el derecho de la clase obrera, para obtener su capacitación o adiestramiento en el trabajo.

En enero de 1978 con José López Portillo, encontramos la décima reforma que tiene como finalidad extender la competencia exclusiva de las autoridades federales en la aplicación de las Leyes de trabajo, a los asuntos relativos a varias ramas industriales, cuya naturaleza e importancia económica superan el ámbito propio de las Entidades Federativas, y adecuar la enunciación que actualmente contiene la fracción XXXI del apartado A del artículo.

En diciembre del mismo año la reforma número once plantea que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases que se establecen en este artículo, deberá expedir las Leyes sobre el Trabajo.

Noviembre de 1982 durante el gobierno de José López Portillo, encontramos la reforma número doce la cual plantea que las instituciones a que se refiere el artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado b del artículo 123.

En diciembre de 1986 época de Miguel de la Madrid, encontramos la reforma número trece, la cual tiene por objeto plantear que los salarios mínimos que deben disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales...

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para promover a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

En diciembre de 1993 con Carlos Salinas de Gortari, encontramos la reforma catorce, que plantea que el Banco Central y las Entidades de la Administración Pública Federal, que formen parte del Sistema Bancario Mexicano rijan sus

relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el apartado b.⁸

De esta manera finalizamos el estudio de los antecedentes del salario y el impuesto para dar paso al análisis de la situación actual de nuestro objeto de estudio, como está conformado el salario, los elementos del impuesto y la complejidad que representa su cálculo.

⁸ Las reformas a los artículos constitucionales se encuentran en la biblioteca virtual de la H. CAMARA DE DIPUTADOS <http://www.cdhcu.gob.mx>

2.- El Derecho Fiscal.

2.1. Definición de Derecho Fiscal.

Es importante definir el Derecho Fiscal de una manera clara y sencilla que nos permita guiarnos para el desarrollo y la comprensión de nuestro tema.

El Derecho Fiscal es el sistema de normas jurídicas que, de acuerdo con determinados principios comunes a todas ellas, regula el establecimiento, recaudación, control de los ingresos de Derecho Público del Estado, derivados del ejercicio de su potestad tributaria, así como las relaciones entre el propio Estado y los particulares considerados en su calidad de contribuyentes.

De lo anterior podemos explicarlo, como que es un conjunto de normas jurídicas con principios comunes, estos principios se refieren a la legalidad, proporcionalidad, etc. Principios que analizaremos más adelante.

En cuanto a la recaudación y administración de los ingresos, en lo referente a nuestro tema encontramos que las autoridades encargadas son La Secretaría de Hacienda, el IMSS y el INFONAVIT.

Así mismo dentro del Derecho Fiscal se encuentra regulados distintos recursos que se pueden interponer como resultado de la relación entre el estado y los particulares, como por ejemplo el Recurso de Inconformidad.

Con esta definición podemos ver que el derecho Fiscal es autónomo tiene sus propias bases, lineamientos y objeto de estudio. Veamos ahora cual es la Naturaleza Jurídica del Impuesto.

3.- Naturaleza Jurídica del Impuesto.

3.1. La Obligación Tributaria.

La obligación de los mexicanos de contribuir al gasto público, consagrada en el artículo 31 Constitucional, trae como principal interrogante ¿en qué momento nace esa obligación?

Para responder ese cuestionamiento es necesario analizar que es el hecho generador, el hecho imponible para entender el nacimiento de la obligación tributaria.

El Hecho Imponible es la situación jurídica o de hecho que el legislador seleccionó y estableció en la ley para que al ser realizada por un sujeto, genere la obligación tributaria.

El Hecho Generador, es una conducta que de adecuarse al supuesto genérico de la norma origina la obligación tributaria.

Es decir el hecho imponible está ahí, establecido en una ley, y en el momento que el sujeto realiza un hecho que cumple con el hecho imponible (hecho generador) nace la obligación tributaria.

Es importante aclarar que el nacimiento de una obligación tributaria no siempre coincide con el momento de su exigibilidad, y que no siempre el sujeto que realiza el hecho imponible es el responsable de realizar el pago. Esto lo analizaremos en diferentes puntos del trabajo.

Lo que sí podemos conocer hasta el momento es que los impuestos deben estar establecidos en una ley y deben ser proporcionales y equitativos, pero para entender mejor que significa eso debemos analizar los principios de los impuestos.

3.2. Principios

El Estado tiene la facultad de imponer impuestos pero siempre respetando el límite constitucional basado en los principios que explicaremos, para posteriormente analizar si los impuestos a los salarios cumplen o no con estos principios.

a) *Legalidad*.- este consiste en que las autoridades sólo pueden hacer lo que la ley les permite, en el caso de las contribuciones la Constitución en su artículo 31 IV establece la obligación de los mexicanos a contribuir en el gasto público y las leyes a su vez, establece cuáles son los elementos esenciales del tributo: *sujeto, objeto, exenciones, base, tarifa, pago, infracciones y sanciones*. Conforme a la división de poderes el acto legislativo es facultad del Congreso de la Unión, y en las leyes relativas a las

contribuciones se requiere que la cámara de origen sea la Cámara de Diputados (Art. 72), aunque se prevén excepciones a este principio: cuando se trate de situaciones de emergencia que pongan en grave peligro la seguridad del país, y cuando el Ejecutivo sea autorizado por el Legislativo para dictar leyes a fin de regular la economía del país y el comercio exterior. Así tenemos que solamente en los dos casos mencionados las contribuciones pueden ser impuestas por el ejecutivo mediante los llamados Decretos-Ley, que son formalmente decretos del Ejecutivo y materialmente normas jurídicas generales, impersonales y abstractas.

b) Proporcionalidad y equidad.- este principio también se encuentra en el artículo 31, fracción IV que establece que la contribución a que estamos obligados los mexicanos para los gastos públicos debe ser “de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”. La Suprema Corte sostiene que este principio es una garantía individual, aún cuando se encuentra en otro capítulo de la Constitución.⁹

La proporcionalidad radica, en que los sujetos pasivos deben contribuir a los gastos públicos en función de su respectiva capacidad económica, debiendo aportar una parte justa y adecuada de sus ingresos, utilidades y

⁹ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1965. Primera Parte, Pleno, Tesis II pag 42

rendimientos. Conforme a este principio, los gravámenes deben fijarse de acuerdo a la capacidad económica de cada sujeto pasivo, de manera que las personas que obtengan ingresos elevados tributen en forma cualitativamente superior a los de medianos o reducidos (principio de igualdad).

La equidad radica en la igualdad entre la misma ley tributaria de todos los sujetos pasivos de un mismo tributo, es decir que la ley comprende a todas las personas cuya situación coincida con la hipótesis normativa ahí prevista.¹⁰

c) El principio de que la recaudación tributaria se *destine a satisfacer los gastos públicos*, consagrado en el artículo 31 IV Constitucional, que establece la obligación de contribuir a los gastos públicos, tanto de la Federación como del Estado o Municipio en que residan los contribuyentes.

d) El principio de *irretroactividad de la ley* consagrado en el artículo 14 Constitucional, el cual establece que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Consiste en la prohibición de aplicar una ley a situaciones generadas con anterioridad a su vigencia.

¹⁰ Informe rendido a la Suprema Corte de la Nación, primera parte, Pleno 1985, pag. 402.)

e) El principio de *garantía de audiencia* es un derecho de los particulares frente a las autoridades administrativas y judiciales, para que sean oídos en defensa de sus derechos antes de que éstos sean afectados.

Este principio se relaciona con el derecho de petición consagrado en el artículo 8 Constitucional, que consiste en que los particulares siempre que hagan una petición por escrito, la autoridad dictará un acuerdo también por escrito; y en cada materia se establece que tipo de resolución es cuando la autoridad no emite resolución alguna.

En materia tributaria el artículo 37 del Código Fiscal de la Federación, establece que las instancias o peticiones que se formulen a las autoridades fiscales deberán ser resueltas en un plazo de 4 meses y que transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, el interesado podrá considerar que la autoridad resolvió negativamente e interponer los medios de defensa en cualquier tiempo posterior a dicho plazo, mientras no se dicte resolución, o bien espere a que se dicte.

f) El principio de *no confiscación* de bienes establecido en el artículo 22 Constitucional, prohíbe el establecimiento de tributos que en sí mismos sean confiscatorios porque absorban a la mayor parte o a la

totalidad del ingreso del contribuyente; Pero no se considerará confiscación la aplicación total o parcial de los bienes de un contribuyente para el pago de gravámenes o sanciones.

g) Aplicación estricta, este principio lo encontramos en el artículo 5 del Código Fiscal de la Federación: *"Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas; así como las que fijan infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.*

Ahora bien es necesario conocer como podemos definir el Impuesto.

3.3. Definición de Impuesto.

El Impuesto lo podemos definir como la prestación en dinero o en especie que establece el Estado conforme a la ley, con carácter obligatorio, a cargo de personas físicas y morales para cubrir el gasto público y sin que haya para ellas contraprestación o beneficio especial, directo o inmediato.¹¹

¹¹ RODRIGUEZ LOBATO RAUL.- DERECHO FISCAL. Ed. Harla 2ª. Edición 1994, pag. 61

La definición anterior es muy similar a la que establece el artículo primero del Código Fiscal de la Federación:

Las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales en que México sea parte. Solo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

3.4. Clasificación de las Contribuciones.

Según el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, de las que únicamente definiremos las dos primeras por ser las que enmarcan nuestro tema.

Impuestos.- son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV del Art. 2 del Código Fiscal de la Federación.

Esta fracción es aplicable al Impuesto Sobre Productos del Trabajo, que establece cargas fiscales a los ingresos percibidos por una relación laboral que analizaremos en el siguiente capítulo.

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

Este último párrafo podemos reforzarlo con la siguiente tesis de jurisprudencia:

“Seguro Social, Cuotas del. Son Contribuciones y se rigen por los principios de Equidad y Proporcionalidad Tributarias. Del examen de lo dispuesto en los artículos 2º del CFF y 260, 268, 269, 271 y demás relativos a la LSS, se desprende que las cuotas del Seguro Social son contribuciones, no sólo por la calificación formal que de ellas hace el primero de los preceptos citados, al concebirlas como aportaciones de seguridad social, o de las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado sino que, por su naturaleza, son obligaciones fiscales que deben ceñirse a los principios tributarios, ya que se advierte de la evolución legislativa que el Instituto Mexicano del Seguro Social, constituido desde sus orígenes como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, se convirtió en un organismo fiscal autónomo encargado de prestar el servicio público de seguridad social, investido de la facultad de determinar los créditos a cargo de los sujetos obligados y de cobrarlos a través del procedimiento económico-coactivo y que, por lo mismo, en su actuación debe observar las mismas limitaciones que corresponden a la potestad

tributaria en materia de proporcionalidad, equidad, legalidad y destino al gasto público.”¹²

¹² Amparo en revisión 861/94 Cyanamid, S.A. de C.V. 13 de marzo de 1995. Mayoría de 9 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano Ortiz.

4. Elementos del Impuesto.

Ahondaremos en nuestro tema mezclando elementos dogmáticos con la legislación aplicable. Tomaremos como guía de desarrollo los puntos mencionados en el principio de legalidad: *sujeto, objeto, exenciones, base, tarifa, pago.*

4.1. Sujetos

En toda relación existen sujetos implicados, en la relación tributaria tenemos los sujetos pasivos y un sujeto activo.

4.1.1. Sujeto Activo.

En el Derecho Tributario, solo existe un sujeto activo de dicha relación y es el Estado, pues solamente él, esta investido de la potestad tributaria que es uno de los atributos de la soberanía.¹³ Esto se fundamenta en el artículo 31 IV Constitucional en donde se menciona como sujeto activo a la Federación, los Estados, el D.F. y los Municipios.

¹³ DELGADILLO GUTIERREZ, PRINCIPIOS DE DERECHO TRIBUTARIO. De. Limusa México, 8ª Ed. pag. 117

En nuestro tema el Sujeto Activo es la Federación, representada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, personalidad reconocida en el artículo 123 fracción XXIX Constitucional, en el artículo 2 del CFF, y el artículo 5 de la LSS que establece *“La organización y administración del Seguro Social, en términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente Ley.*

La Ley de Ingresos de la Federación de 1997, establece en su artículo 12 que *“Los ingresos que se recauden por los diversos conceptos que establece la ley se concentrarán en la Tesorería de la Federación.....”* y el tercer párrafo establece: *“No se concentrarán en la Tesorería de la Federación los ingresos provenientes de las aportaciones de Seguridad Social destinadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, los que podrán ser recaudados por las oficinas de los propios institutos y las Instituciones de Crédito que autorice la SHCP, debiendo cumplirse con los requisitos contables establecidos y reflejarse en la cuenta de la Hacienda Pública Federal.”*

Por su parte el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), tiene su fundamento en el artículo 123 fracción XII Constitucional, artículo 2 del CFF, artículo 2 de la Ley del Infonavit, que establece: *“Se crea un organismo de servicio social con*

personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores", con domicilio en la ciudad de México."

Al igual que el IMSS, en la Ley de Ingresos de la Federación artículo 12 párrafo cuarto reconoce la facultad del Instituto de recaudar y administrar las aportaciones.

En lo que respecta al Impuesto Sobre Productos del Trabajo (ISPT), la federación esta representada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y tiene su fundamento en el artículo 31 IV Constitucional, artículo 2 I del CFF y la Ley Orgánica de la Administración Pública artículo 31 establece: *"A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público corresponde el despacho de los siguientes asuntos: xi.- Cobrar los impuestos, contribuciones de mejoras, derechos, productos y aprovechamientos federales en los términos de las leyes aplicables y vigilar y asegurar el cumplimiento de las disposiciones fiscales";*

4.1.2. Sujeto Pasivo.

El sujeto pasivo es el deudor o responsable directo, ya sea por haber dado origen directamente al crédito fiscal o en concurrencia con otras personas o que haya sustituido al deudor original, ya sea voluntariamente o por imperio de la ley. También la responsabilidad puede provenir del incumplimiento

de una obligación que la ley impone o bien ser consecuencia de una adquisición gravada no cubierta por el deudor original.¹⁴

En lo referente a los salarios y las cuotas de seguridad social, el patrón es el responsable solidario de realizar los pagos de los importes retenidos. Esto se encuentra fundamentado en el artículo 26 del Código Fiscal de la Federación.

“Son responsables solidarios con los contribuyentes: I.- Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones”

Por su parte la Ley del Infonavit en su artículo 29 II establece: *“Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.”*

La ley del Seguro Social en el artículo 15 III establece: *“Los patrones están obligados a: Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social”.*

Como lo mencionamos el patrón y el trabajador también tienen una relación de la que ahora nos ocuparemos.

¹⁴ RODRIGUEZ LOBATO. ob. cit. pag.149

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10 LFT) y el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. (Art. 8 LFT).

Entendemos por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Y para entender el concepto de subordinación podemos utilizar la siguiente resolución del Tribunal Fiscal de la Federación:

Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien preste el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.¹⁵

Se consideran representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. (Art. 11)

En cuanto a los trabajadores su categoría depende de la naturaleza de sus funciones y no de la designación del puesto (Art.9)

¹⁵ Revisión No. 795/81.- Resuelta en sesión de 8 de diciembre de 1983, por unanimidad de 7 votos.- Magistrado Ponente: Francisco Xavier Cárdenas Durán. Secretario Lic. Francisco de Jesús Arreola Chávez.

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

Los trabajadores sindicalizados son aquellos que pertenecen a un sindicato u asociación obrera que los representa frente al patrón.

4.2. Objeto.

El objeto del tributo es la actividad que grava la ley tributaria y no el fin que se busca con la imposición.¹⁶

En nuestro tema de estudio el objeto del tributo es el ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado, a este ingreso lo conocemos como salario y este el nacimiento de la obligación fiscal, consagrada en la legislación, que en este caso es la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit..

4.3. Base y Exención

He aquí el tema principal de este trabajo. En las leyes que hemos citado existe una diversidad de criterios sumamente

¹⁶ RODRIGUEZ LOBATO. ob. cit. Pag. 112

complicados para determinar la base para el cumplimiento en cada una de las legislaciones aplicables, a pesar de que el origen del mismo es el salario, por ello iniciaremos por analizar que es el salario.

4.3.1. Definición de Salario.

a) Definición Etimológica. La palabra salario proviene del latín SALARIUM, esto es SAL, que en la antigüedad era costumbre dar a los domésticos en pago una cantidad de sal, en concepto de estipendio o recompensa por los servicios prestados.

Estipendio es pago o remuneración que se da a alguna persona por algún servicio.

Remunerar.- recompensar, premiar, galardonar, retribuir, pagar un servicio, producir ganancia una actividad¹⁷

b) Definición Jurídica.- como antes lo mencionamos el artículo 82 de la LFT. define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

¹⁷ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Real Academia Española. Ed. Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1992. 21 Edición. Tomo II pag. 1830, 914, 1768

4.3.2. Tipo de Salario.

Hay varios tipos de salario aunque los más importantes son:

- *Salario nominal.*- es la cantidad de dinero que recibe el trabajador por su fuerza de trabajo.
- *Salario real.*- es la cantidad de mercancías y servicios que realmente se pueden obtener con la cantidad de dinero que se recibe.
- *Salario base.*- es la cantidad de dinero que recibe el trabajador y que se encuentra especificada en un tabulador.
- *Salario mínimo.*- es el de menor cantidad que la ley permite para a un trabajador.
- *Salario por tiempo.*- es aquel que se calcula sobre la base de unidades de tiempo.
- *Salario por destajo.*- es aquel que se calcula sobre la base de unidades producidas.
- *Salario por obra determinada.*- es aquel que se calcula sobre la base de la terminación de un trabajo específico.

La LFT, establece que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por comisión, etc., según se adapte a cada caso especial.

4.3.3. Características del Salario.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, y para fijar el salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo. (Art. 85 LFT)

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos se establecen por zonas geográficas, dividiéndose la República Mexicana en 3 zonas, A, B, C. El D.F. se ubica en la zona A por lo que el salario mínimo lo abreviaremos como SMDF y para las demás zonas SMR.

Los salarios mínimos se modifican conforme a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que regula el salario mínimo general y el salario mínimo profesional. Este último es una tabla en la que se especifican las profesiones u oficios y el salario mínimo que le corresponde.

El salario mínimo no puede ser objeto de compensación, descuento o reducción, excepto los derivados de pensiones alimenticias, rentas de habitación proporcionadas por el patrón (hasta un 10%), pagos a préstamos del Infonavit.

A trabajo igual debe corresponder salario igual, los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para los que desempeñen un trabajo material y de quince para los demás trabajadores.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable, y debe pagarse directamente a él, en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, en día laborable, durante las horas de trabajo, o inmediatamente después de su terminación. Las cantidades que se paguen en efectivo, deberán ser en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o terceros, la imposición de multas.

Los únicos descuentos que se pueden hacer son:

- a) Para el pago de deudas contraídas con el patrón, (no mayor de un mes de sueldo ni 30% del excedente del SM) Las deudas contraídas con el patrón en ningún caso devengarán intereses.

- b) Pago de renta de habitación proporcionada por el patrón (no más del 15%)
- c) Abonos de créditos al INFONAVIT
- d) Pagos para sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre y cuando esté de acuerdo el empleado.
- e) Pago de pensiones alimenticias.
- f) Pago de cuotas sindicales.
- g) Pago para cubrir créditos con instituciones que tengan convenio para adquisición de bienes.

Los salarios son preferentes sobre cualquier otro crédito.

4.3.3. Elementos que conforman el Salario.

El artículo 84 de la LFT establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El artículo 27 de la LSS establece que *el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación,*

habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

La Ley del Infonavit en su artículo 29 establece que *en lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones se aplicará lo contenido en la LSS.* Esto es a partir de la ley que entró en vigor en julio de 1997, porque anteriormente tenía reglas distintas para la determinación de la base.

La LISR en su artículo 78 establece: *Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación laboral.*

El conocer que elementos conforman el salario nos sirve para la determinación de la base para el impuesto ya sea el ISPT o las Cuotas de Seguridad Social o bien las aportaciones a los Fondos de Pensiones y Vivienda. En el siguiente capítulo analizaremos detalladamente el marco legal de cada uno de los elementos que conforman el salario.

Aunque teóricamente en las definiciones anteriores encontramos que el salario está compuesto por cualquier cantidad en dinero o especie que se entregue a los

trabajadores, los legisladores en su afán de ayudar a los empleados que tienen ingresos bajos, han establecido ciertas exenciones muy específicas que lo generan una gran complejidad en el cálculo de las percepciones, deducciones y obligaciones consecuencia de una relación laboral.

Si bien es cierto que este complejo sistema es con el afán de que los patrones no brinden salarios exentos disfrazados de otras percepciones, no lo consiguen.

Es necesario que en este punto analicemos que es una exención y cual es su fundamento.

4.3.5. La Exención.

Para que pueda haber exención es necesario que haya obligación de pagar un tributo, y que por una ley se establezca el privilegio de no exigir a determinada categoría de contribuyentes el cumplimiento de la obligación fiscal, pero sin que ello constituya un perdón de la deuda, es decir es una liberación de la obligación por disposición de la ley. Esto lo podemos sustentar con la siguiente Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia:

"Impuestos, Causantes de, y Causantes Exentos. Concepto. Causante es la persona física o moral que, de acuerdo con las leyes tributarias, se ve obligada al pago de la prestación determinada a favor del Fisco; esta obligación deriva de que se

encuentre dentro de la hipótesis o situación señalada en la ley, es decir, cuando se realiza el hecho generador de crédito. No causante, lógicamente, es la persona física o moral cuya situación no coincide con la que la ley señala como fuente de un crédito o prestación fiscal. *Sujeto exento es la persona física o moral cuya situación legal normalmente tiene la calidad de causante, pero que no está obligado a enterar el crédito tributario por encontrarse en condiciones de privilegio o franquicia.*¹⁸

Según Margáin, las características fundamentales de la exención son las siguientes:

a) Por ser un privilegio que se otorga al sujeto pasivo de un tributo. Debe estar expresamente establecida en la ley y su interpretación debe ser categóricamente estricta, es decir, debe estarse exactamente a los términos en que fue creada la exención, sin ampliarla o restringirla, ni aplicarla por analogía o mayoría de razón.

b) La aplicación de la exención es para el futuro, no se pueden dar efectos retroactivos.

c) La exención es temporal y personal. Es temporal porque sólo subsiste mientras no se modifique o suprima la disposición que la decreta y personal porque únicamente favorece al sujeto pasivo previsto en esa hipótesis legal.¹⁹

¹⁸ Amparo en revisión 1532/79. Agustín Corona Romero y otros (acumulados). 27 de octubre de 1980. 5 votos. Ponente: Carlos del Río Rodríguez.

¹⁹ MARGAIN MANAUTOU, EMILIO.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO TRIBUTARIO MEXICANO, Sexta Ed. UASLP. México, 1981.

Al reconocer que el Estado, puede imponer tributos, siendo como lo mencionamos el sujeto activo de la relación tributaria, es también el Estado quien está facultado para otorgar las exenciones, fundamentando esto en el artículo 29 fracción III del CFF, que establece:

"El Ejecutivo Federal mediante resolución de carácter general podrá:

I.-...II.-

III.- Conceder subsidios o estímulos fiscales.

Las resoluciones que conforme a este artículo dicte el Ejecutivo Federal, deberán señalar las contribuciones a que se refieren, salvo que se trate de estímulos fiscales, así como, el monto o proporción de los beneficios, plazos que se concedan y los requisitos que deban cumplirse por los beneficios".

Las exenciones son otorgadas por el estado para apoyar económicamente a aquellos sujetos que de cumplir con la obligación tributaria en la que se encuentran encuadrados por haber caído en la hipótesis legal, sufrirían un menoscabo en su economía que mas que servir para satisfacer el gasto público, las consecuencias políticas, sociales y económicas son mayores que el pago de dicha obligación.

Sin embargo es importante que si el Estado decide dar una exención, lo haga de una manera sencilla, ya que caemos en lo mismo, muchas veces es más costos el calcular la exención, por el tiempo y los conocimientos que se requieren,

que tributar ignorando la exención, y precisamente ese es el punto al que queremos llegar, por lo que en el siguiente capítulo analizaremos cada uno de los elementos que conforman el salario, que exenciones se les otorga y que implican estas exenciones.

4.4. Tarifa.

Una vez que hemos determinado la base, podemos aplicar la tarifa establecida en la legislación correspondiente, por lo que analizaremos las tarifas aplicables a nuestro tema.

Es importante considerar que el CFF en su artículo 6 menciona que corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, salvo disposición expresa en contrario. Si las autoridades fiscales deben hacer la determinación, los contribuyentes les proporcionarán la información necesaria dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la causación.

4.4.1. Tarifa LSS.

En la Ley del Seguro Social se encuentran varios ramos de seguro estos son: Enfermedad y Maternidad, Invalidez y

Vida, Riesgos de Trabajo, Guarderías, Retiro, Cesantía y Vejez.

Cada uno de ellos tiene una tarifa diferente y el procedimiento para el cálculo es:

**Salario Base de Cotización x Días Cotizados x
Porcentaje.**

El Salario Base de Cotización, como su nombre lo indica, es la base aplicable para el cálculo, el cual lo citamos en el inciso anterior, y lo analizaremos a detalle en el siguiente capítulo.

Los días cotizados, el artículo 31 de la LSS establece que la cotización será mensual, y que se ajustará a las reglas siguientes:

I.- Si las ausencias del trabajador son por períodos menores a quince días consecutivos o ininterrumpidos se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad.... Si las ausencias del trabajador son por períodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en términos del artículo 37. (Presentar el aviso de baja).

IV.- Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será

obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

Para el pago de cuotas obrero patronales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el artículo VIGESIMO SEPTIMO transitorio, establece que estos continuarán siendo en forma bimestral, en tanto no se homologuen los períodos de las leyes de ISSTE e INFONAVIT. Esto trae como consecuencia que los días a los que nos referimos anteriormente en estos ramos no serán los de un periodo mensual, sino bimestral.

La siguiente tabla ilustra si cotizan o no los ausentismos en los diferentes ramos de seguros:

SEGURO	FALTAS	INCAPACIDAD ACCIDENTE	INCAPACIDAD ENFERMEDAD
Enfermedad y Maternidad	Sí Cotizan	No Cotizan	No Cotizan
Invalidez y Vida	No Cotizan	No Cotizan	No Cotizan
Riesgos de Trabajo	No Cotizan	No Cotizan	No Cotizan
Guarderías	No Cotizan	No Cotizan	No Cotizan
<i>Retiro</i>	<i>No Cotizan</i>	<i>Sí Cotizan</i>	<i>Sí Cotizan</i>
<i>Cesantía y Vejez</i>	<i>No Cotizan</i>	<i>No Cotizan</i>	<i>No Cotizan</i>

Al referirnos a que si cotiza o no cotiza un ausentismo, queremos decir que si un empleado falta o se incapacita, eso generará el pago de cuotas obrero patronales, y con el cuadro anterior podemos identificar que si un empleado se incapacita

por una enfermedad o un accidente, la obligación del pago de cuotas, solo persiste para el ramo de retiro.

También es importante destacar que a pasar de que el ramo de Retiro Cesantía y Vejes se destina a las Afores²⁰, el marco legal de las incapacidades es distinto, ya que en el ramo de retiro si cotizan las incapacidades.

En cuanto a los porcentajes, a continuación se muestra una tabla con los porcentajes aplicables a partir del 1 de Julio de 1997, tanto de la cuota obrera como de la cuota patronal para los diferentes ramos de seguro, citando su fundamento de la LSS.

Enfermedad y Maternidad	Art. 106 P. Especie	Art. 106 P. Especie	Art. 107 P. Dinero	Art. 25 Pensionado
Del patrón	13.900 %	6.000 %	0.700 %	1.050 %
Del asegurado	6.200 %	2.000 %	0.250 %	0.375 %
Invalidez y Vida	Art. 148			
Del patrón	1.750 %			
Del asegurado	0.625 %			
Retiro, Cesantía y Vejez	Art. 168 I Retiro	Art 168 II Cy V		
Del patrón	2.000 %	3.150 %		
Del asegurado	0.000 %	1.125 %		
Guarderías y Prestaciones Sociales	Art. 211			
Del patrón	1.000 %			
Del asegurado	0.000 %			

Estos porcentajes se modificarán conforme a los transitorios de la ley, siendo los más importantes:

²⁰ AFORE.- Administradora de Fondos de Retiro

DECIMO NOVENO.- La tasa sobre el salario mínimo general diario del DF a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

Las tasas a las que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

El 21 de diciembre de 1995, se publica una Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la Ley del Seguro Social, publicado el 21 de diciembre de 1995. Por lo que afecta al transitorio antes citado.

ARTICULO SEGUNDO.- Las fechas, plazos, periodos y bimestres previstos en los artículos transitorios, tanto de la Ley del Seguro Social publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995, como el Decreto de Ley de los Sistema de Ahorro para el Retiro, publicado el 23 de mayo de 1996, se extenderán por un período de seis meses para guardar congruencia con la nueva entrada en vigor de dicha ley.

Esto quiere decir que como en el artículo decimonoveno transitorio se establecía que los porcentajes cambian en julio de cada año, con este decreto se cambiarán cada enero, a partir de 1999.

4.4.2. Tarifa INFONAVIT.

En la ley que entró en vigor el 1 de Julio de 1997, se establece en el artículo 29 fracción II: "En lo que corresponde a la integración y calculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social"

Por lo anterior sabemos que la fórmula para calcular los pagos al INFONAVIT, es la misma que la de la LSS:

**Salario Base de Cotización x Días Cotizados x
Porcentaje.**

El Salario Base será el mismo de la LSS, que analizaremos en el siguiente capítulo, en cuanto a los días cotizados el Art. 35 de la Ley del INFONAVIT, establece que "El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 será por mensualidades vencidas...", sin embargo el artículo SEXTO Transitorio, establece que " La periodicidad del pago de las aportaciones y los descuentos a que se refiere

el artículo 35, continuará siendo en forma bimestral hasta que en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se establezca que la periodicidad de pago se realizará mensualmente.

El artículo 29 penúltimo párrafo establece que se suspende la obligación de efectuar las aportaciones y descuentos, cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la LSS, siempre que se de aviso al Instituto. Tratándose de incapacidades expedidas por el IMSS, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

En cuanto al porcentaje, la LFT, en el artículo 136 establece que las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

4.4.3. Tarifa LISR

El artículo 80 de la LISR, establece el procedimiento para el cálculo de la retención de los ingresos derivados por la prestación de un servicio personal subordinado.

Las tarifas se modifican semestralmente conforme a las publicaciones que hace la Secretaría de Hacienda en el D.O.F.

En la siguiente tabla se ilustra la tabla publicada el 12 de Julio de 1999, adicionando el texto del artículo 80.

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Sobre excedente
0.01	423.16	0.00	3
423.16	3,591.61	12.89	10
3,591.61	6,311.93	329.53	17
6,311.93	7,337.34	792.00	25
7,337.34	8,784.79	1,048.35	32
8,784.79	17,717.66	1,511.53	33
17,717.66	51,652.15	4,459.38	34
51,652.15	154,956.42	15,997.09	35
154,956.42	206,608.58	52,153.60	37
206,608.58	9,999,999.00	71,523.15	40

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio, que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80A de esta ley y el monto que se obtenga se disminuirá con el crédito general mensual del artículo 80B.

Art. 80 A.- Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a cargo en los términos del artículo anterior.

Al igual que el impuesto, las tarifas para calcular el subsidio se publicarán semestralmente por la SHCP en el D.O.F.

El impuesto se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 de esta Ley, a los que se les aplicará la siguiente:

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	Por ciento Impuesto marginal
0.00	423.15	0.00	50.00
423.16	3,591.61	6.34	50.00
3,591.61	6,311.93	164.77	50.00
6,311.93	7,337.34	395.97	50.00
7,337.34	8,784.79	524.17	50.00
8,784.79	17,717.66	755.75	40.00
17,717.66	27,925.46	1,934.91	30.00
27,925.46	35,435.29	2,976.10	20.00
35,435.29	42,522.28	3,486.78	10.00
42,522.28	999,999.00	3,727.71	0.00

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 80 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos, 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, 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 la 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 misma, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Los dos últimos párrafos parecen estar escritos en forma de trabalenguas, sin embargo es el procedimiento establecido en la ley para aplicar las tarifas de impuesto y subsidio a los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado, esto lo ejemplificaremos en el capítulo del caso práctico y analizaremos la complejidad del cálculo y como repercute el otorgar un "subsidio".

En lo que se refiere al Art. 80B de la LISR, este contempla las tarifas para el cálculo del crédito al salario, que al igual que en el impuesto y subsidio se modificarán semestralmente conforme a las publicaciones que realice la SHCP en el D.O.F. La siguiente tabla ilustra la tabla del crédito al salario que es otro subsidio otorgado a los trabajadores de pocos recursos.

Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	Crédito al Salario
0.01	1,508.98	347.19
1,508.98	2,221.87	347.04
2,221.87	2,263.42	347.04
2,263.42	2,962.44	346.86
2,962.44	3,017.91	335.04
3,017.91	3,229.18	326.24
3,229.18	3,792.71	326.24
3,792.71	4,023.89	302.17
4,023.89	4,551.27	277.12
4,551.27	5,309.84	251.33
5,309.84	6,068.36	216.28
6,068.36	6,297.35	185.62
6,297.35	999999.99	151.62

Las personas que resulten retenciones por los pagos a los contribuyentes por la prestación de un servicio personal subordinado, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80A de esta ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla anterior.

Es importante destacar que todas estas retenciones son provisionales, ya que al final del año es necesario aplicar el mismo procedimiento pero con la tarifa anual, a fin de determinar las diferencias a favor o en contra del contribuyente.

Para las prestaciones extraordinarias como lo es la participación a los trabajadores de las utilidades, el aguinaldo o las primas vacacionales se aplicarán las mismas tarifas pero con un procedimiento distinto, que tiene la finalidad de promediar el ingreso por dichas prestaciones que se reciben

una vez al año, de manera que se calculen como un promedio mensual y el impuesto sea menor, pero correcto.

Tanto el procedimiento de los ingresos ordinarios como los extraordinarios, los ejemplificaremos en el capítulo del caso práctico.

4.5. Epoca de Pago.

La forma mas usual para la extinción de las obligaciones fiscales, es el pago, aunque el Derecho Fiscal admite otras formas de extinción como es la prescripción, la compensación, la condonación y la cancelación.

Analizaremos los términos y formas de pago que se contemplan tanto para el pago de las cuotas obrero patronales (IMSS, RETIRO Y VIVIENDA) como para el pago de las retenciones de Impuesto Sobre la Renta derivado de la prestación de un servicio personal subordinado.

4.5.1. El Pago en la LSS.

El artículo 38 de la LSS establece que el patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir. El patrón tendrá

el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos.

Si analizamos el párrafo anterior encontramos que el patrón funciona como retenedor, que como lo mencionamos en el punto referente al Sujeto Activo de la relación tributaria y que lo fundamenta el artículo 26 del CFF, al ser retenedor es responsable solidario, por otra parte se le obliga al patrón a determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales.

El artículo 39 de la LSS, establece que el pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente. Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto dentro de los quince días hábiles siguientes.

Si no se enteran las cuotas o se hacen de manera incorrecta, el Instituto podrá determinar y fijar cantidad líquida con base a los datos con que cuente.

Existe todo un Reglamento para el Pago de Cuotas, en el que se contempla principalmente lo siguiente:

- TITULO PRIMERO.- Disposiciones Generales, contiene las definiciones de los términos utilizados en dicho reglamento.
- TITULO SEGUNDO.- Determinación de Créditos, como se calculan las cuotas, los capitales constitutivos, las actualizaciones y recargos, que mencionamos en el punto de las Tarifas.
- TITULO TERCERO.- Del Pago, generalidades, plazos, lugares y medios de pago, pagos realizados sin justificación legal y convenios.
- TITULO CUARTO.- De la notificación y exigibilidad de los créditos
- TITULO QUINTO.- De la opción para dictaminarse.

El Título tercero es el que nos interesa en este momento, y principalmente redunda en lo ya mencionado:

- Que el patrón es quien esta obligado tanto al pago como a la retención de cuotas.
- Consideraciones en caso de huelga
- Reversión de cuotas (cuando un patrón brinda servicios médicos a sus empleados por sí o por un tercero que contrata, y firma un convenio con el Instituto para revertir una parte proporcional de la cuota) Actualmente solo los bancos utilizan esto, ya que el Instituto no ha querido celebrar convenios con otras empresas.

- Que los pagos efectuados por el patrón se tienen por recibidos sin perjuicio de las aclaraciones a que hubiere lugar ya sea por el patrón o por el Instituto en el caso de ejercer su facultad de comprobación.

- Los plazos ya los mencionamos principalmente, son mensualidades vencidas, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente, y de no efectuarse dará lugar al pago de actualizaciones y recargos. Existen plazos para personas incorporadas voluntariamente al régimen obligatorio como los de las industrias familiares, y ellos pagan por anualidades adelantadas.

- Si hay sustitución patronal, el patrón sustituto tiene 15 días hábiles siguientes para liquidar los créditos fiscales del patrón sustituido.

- Si el último día de pago es inhábil o viernes se prorrogará el plazo hasta el siguiente día hábil.

- Se pueden realizar los pagos en las entidades receptoras, que actualmente son los bancos o en las subdelegaciones.

- Se aceptan como medios de pago, dinero en efectivo, cheques certificados, transferencias de fondos regulados por el Banco de México, notas de crédito emitidas por el Instituto.

- En caso de realizar pagos sin justificación legal, puede solicitar en la subdelegación que le corresponda, la devolución de dichos pagos, pero únicamente por lo que corresponde a las cuotas patronales, a menos que

demuestre que no hizo retenciones a los empleados y él realizó el pago íntegro.

- Los patrones pueden realizar convenios con el Instituto para pagar en parcialidades adeudos vencidos o derivados de dictámenes.

El medio de pago puede ser para los patrones de uno a cinco trabajadores los formularios que autorice el Instituto, los patrones con cinco o más trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales utilizando el programa de cómputo que autorice el Instituto.

4.5.2. El pago en la Ley del INFONAVIT.

El artículo 35 establece que el pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente. El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere el artículo 29. Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones.

El pago se realiza en las entidades autorizadas (actualmente son los bancos), y las empresas operadoras de

las Base de Datos Nacional SAR (PROCESAR), proporcionarán al Instituto la información correspondiente a las aportaciones y descuentos realizados.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán informar a cada trabajador el estado de la cuenta individual en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezca la Ley de los Sistema de Ahorro para el Retiro, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información relacionada con la subcuenta de vivienda a ala propia administradora.

Todo esto podemos entenderlo como que el INFONAVIT, ha deslindado gran parte de la tarea administrativa, ya que la época y medio de pago es igual que la del IMSS, la información de las aportaciones para los derecho habientes será manejada por las AFORES, que ahora que las mencionamos y a pesar de no ser nuestro tema estos organismos cobran por el manejo del dinero de sus clientes, cuando normalmente una persona que va a depositar su dinero al banco normalmente pretende cuidar su dinero y recibir intereses, no que le cobren por tenerlos ahí.

Podemos entender que todo esto lo hace el INFONAVIT, por las reducciones de presupuesto, pero principalmente es porque este Instituto tenía en comparación con el IMSS, un método de recaudación poco eficiente y prefirió

realizar convenios para que el IMSS realice las funciones de emisión y notificación.

4.5.3. El pago en la LISR.

El artículo 6 del CFF, establece que las contribuciones se pagan en la fecha o dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas. A falta de disposición expresa el pago deberá hacerse mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas, dentro del plazo que a continuación se indica:

I.- Si la contribución se calcula por períodos establecidos en la ley y en los casos de retención o de recaudación de contribuciones, los contribuyentes, retenedores o las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudarlas, las enterarán a más tardar el día 17 del mes calendario inmediato posterior al de terminación del período de retención o de la recaudación, respectivamente.

II.- En cualquier otro caso, dentro de los 5 días siguientes al momento de la causación.

En el caso de los ingresos derivados de la prestación de un servicio personal subordinado, el artículo 80 establece los requisitos que pide la el CFF, "Quienes hagan pagos por los

conceptos a que se refiere este capítulo, están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de esta ley, efectuarán las retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales”.

A pesar de no aclarar el día de pago, se entiende que es el día 17 del mes inmediato posterior a cada trimestre conforme a lo que mencionamos del artículo 6 del CFF.

Continuado con el art. 6 del CFF encontramos que si el retenedor no lo hizo, aun así persiste la obligación de enterar los importes que debió retener.

Al realizar el pago los contribuyentes deberán obtener de la oficina recaudadora, el recibo oficial o la forma valorada expedidos y controlados exclusivamente por la SHCP o la documentación en las disposiciones respectivas se establezca en la que conste la impresión original de la máquina registradora. Tratándose de los pagos efectuados en las oficinas de las instituciones de crédito, se deberá obtener la impresión de la máquina registradora, el sello, la constancia o el acuse de recibo correspondiente.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Hasta aquí podemos concluir con el análisis de los elementos del impuesto generado por percibir un ingreso que resulta de una relación laboral.

5.- Marco Legal del Salario.

En este capítulo haremos un cuadro comparativo del tratamiento que se da en la Ley del Seguro Social y en la Ley del ISR, respecto de los conceptos que forman parte del salario, al finalizar este cuadro analizaremos las implicaciones que tiene que un elemento conforme o no el salario.

5.1. Análisis comparativo LFT, LSS, LISR.

Es importante aclarar que la Ley de Infonavit anteriormente tenía criterios distintos a los de la LSS y la LISR, sin embargo a partir de la Ley que entró en vigor el 1 de Julio de 1997, se homologaron los criterios.

LFT	LSS 1 Julio 98	LISR
Art. 84. y 143-El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.	Art. 27.- "Para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador	Art. 78.- "Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la relación laboral....."
No se tomarán en cuenta dada su naturaleza los		

siguientes conceptos:	por sus servicios. No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización dada su naturaleza los siguientes conceptos:	<i>el último párrafo establece..</i> No se considerarán ingresos en bienes..
a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.	I.- Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.	El uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza jurídica del trabajo prestado.
b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y ...-	II.- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituyen en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año , integrará el salario; ... Por acuerdo 494/93 del Consejo Técnico, si las aportaciones del patrón y del trabajador son distintas solo cuando el trabajador sea el que hace una aportación mayor, integrará el excedente, y si el patrón es el que aporta más no integra.	Art. 24 XII y 77 VIII y 22 RISR: para lograr la deducibilidad y exención es necesario que: 1.- Que se otorguen de manera general y sobre las mismas bases a todos los trabajadores. 2.- El monto de la aportación no debe exceder el 13% . 3.- La base a la que se le aplique el % no debe ser superior a 10 Salarios Mínimos del Area Geográfica . 4.- Las aportaciones se deben retirar una vez al año o al término de la relación labora. 5.- Los fondos se deben destinar a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente invertirse en valores autorizados por la SHCP.
	<i>Comentario:</i> <i>Adiciona la periodicidad quincenal como forma de depósito, pero limita a</i>	<i>Comentario:</i> <i>Limita a un porcentaje del 13% sobre una base máxima de 10 SMR, y solo se permite retirarlo</i>

	<i>que se retire máximo dos veces al año.</i>	<i>una vez al año, además de establecer el destino del ahorro.</i>
b)...Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales	II.-...tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales	Art 77 II, IV, y VI. II.- Las indemnizaciones por riesgo o enfermedades, reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, subsidio por incapacidad, becas, guarderías, actividades culturales y deportivas y otras
		prestaciones de previsión social que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contrato de trabajo .
g) Las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.	III.- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro.	VII.- La entrega de depósitos constituidos ...o en los demás institutos de seguridad social.
c) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores...	IV.- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores....	VII.- La entrega de depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
c)...y la participación en las utilidades de la empresa.	IV.- ... y las participaciones en las utilidades de la empresa.	XI.- Esta exenta la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de SMR.
d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador...	V.- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% del SMDF.	Art. 78.- No se consideran ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; Art. 25 .- Tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición

	<p>Art. 38.- Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.</p>	<p>de todos los trabajadores de la empresa y aun cuando lo estén, estos excedan de un monto equivalente al un salario mínimo general diario del área geográfica del contribuyente por cada trabajador y por cada día en que preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación, que pague el trabajador por este concepto. En cuanto a la habitación se puede encuadrar en el art. 77 VI.</p>
d)...Las despesas	<p>VI.- Las despesas en especie o en dinero siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMDF</p>	<p>Art. 77 VI dentro de las "otras de naturaleza análoga", con limitación a un SMR, cuando sus ingresos sean superiores a siete salarios mínimos generales.</p>
e) Los premios de asistencia	<p>VII.- Los premios de asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.</p>	<p>Al no estar exentos estos premios, quedan gravados.</p>
b) Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales.	<p>VIII.- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón, derivado de contratación colectiva.</p>	<p>Art. 77 III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social... cuyo monto diario no exceda de nueve veces</p>

		el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.
f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.	IX.- El tiempo extraordinario, dentro de los márgenes establecidos en la LFT. El Acuerdo 497/93 del H. Consejo Técnico del IMSS precisa que siempre y cuando sea eventual, definiendo como eventual hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana en un bimestre continuo, o en forma discontinua hasta 90 días en un año calendario. Art. 68 LFT.- 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.	Art. 77 I.- No importa si es fijo o variable siempre están exentas hasta los límites establecidos por la legislación laboral (Art. 68), para los trabajadores de salario mínimo esta exento el 100% para los de salario superior al mínimo esta exento el 50% del dinero de tiempo extraordinario, siempre y cuando esta exención no rebase 5 SMR.
Art. 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos. Se considera al aguinaldo como una obligación patronal y al no excluirse expresamente como elemento del salario se entiende que si forma parte de él.	El aguinaldo si forma parte del salario al no establecerlo de forma expresa como excepción.	Art. 77XI.- Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario, hasta el equivalente del SMR elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.
Las vacaciones son una prestación que los	Las primas vacacionales forman	Art. 77XI.- Las primas vacacionales que

<p>patrones están obligados a proporcionar conforme al artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentarán en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.</p> <p>Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p> <p>Art. 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponda durante el período de vacaciones.</p>	<p>parte del salario por no estar establecidas como excepción.</p>	<p>otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo.</p>
<p>Las primas dominicales si forman parte del salario. Art.71 Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p>Las primas dominicales tampoco son excluidas del salario de manera expresa por la LSS.</p>	<p>Art.77XI.- Las primas dominicales hasta el equivalente de un SMR por cada domingo que se labore.</p>
<p>Al no ser una excepción expresa, son considerados parte del salario.</p>	<p>Los base para el pago del seguro social es conforme a las percepciones del mes anterior, por lo que si a un empleado se le dan ingresos por separación, estos no formarán parte del salario porque para el mes que integren ya no se pagarán cuotas.</p>	<p>XI.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por conceptos de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta por el equivalente de noventa veces el SMR</p>

Otros límites que debemos considerar es que para la LSS y la Ley del Infonavit, existe un tope en la base del salario, ese tope es distinto, para cada ramo de seguro, el siguiente cuadro muestra los límites de cotización:

SEGURO	Tope veces SM
Enfermedad y Maternidad	25
Invalidez y Vida	16
Riesgos de Trabajo	25
Guarderías	25
Retiro	25
Cesantía y Vejez	16
Infonavit	16

Conforme a los transitorios de la LSS e INFONAVIT, el límite del salario base de cotización en veces de salario mínimo para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez y para el Infonavit, será de quince veces el salario mínimo general vigente del DF, el que aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a veinticinco en el año 2007.

El hecho de que se establezcan límites del salario base de cotización, significa que si un empleado gana más de 25 veces de salario mínimo, cotizará como si únicamente ganara 25 salarios mínimos. Y para los ramos que tienen tope de 16 veces como si tuviera un salario de 16 salarios mínimos.

Ejemplo:

Si el salario mínimo es 37.90

$37.90 \times 16 = 606.40$ y

$37.90 \times 25 = 947.50$

Si el empleado tiene un sueldo diario de 900.00, cotizará con 606.40 para los ramos con tope de 16 veces y 900.00 para los de 25.

Aquí el beneficio lo obtienen aparentemente de alguna manera los empleados que reciben más de ingresos, porque hay un límite para la retención de cuotas y para el pago de las mismas, sin embargo el pago de estas cuotas tiene una contraprestación por parte del IMSS, que es el servicio médico y el pago de incapacidades y pensiones (estas últimas ahora son manejadas por las AFORES). Al momento de otorgar las contraprestaciones, también los beneficios son limitados por el tope salarial, de esta manera podemos concluir que es mutuo la aplicación de los topes.

Por su parte la LISR, no establece un tope para la base, sin embargo si establece un tope para las exenciones que se otorgan a los empleados, independientemente de todas las reglas complicadas de los cuadros anteriores.

5.2. Límites de Previsión Social.

La Previsión Social podemos definirla como los beneficios que se conceden generalmente en especie y que con independencia del salario tienen el objetivo de ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares, desde el punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral.

El hecho de que existan reglas para que ciertos ingresos no formen parte del salario, no implica que sean deducibles para el patrón. Es necesario aclarar que significa esto.

El hecho de que una percepción este exenta quiere decir que no forma parte de la base para el cálculo de impuestos, y el hablar de que un ingreso sea deducible quiere decir que puede ser disminuido de la base gravable.

Para que los patrones puedan determinar sus utilidades toman el total de los ingresos acumulables y le disminuyen las deducciones autorizadas por la ley.

Una de esas deducciones son los gastos de previsión social que para que puedan ser disminuidos deben cumplir con las reglas que citaremos y con las reglas mencionadas en el cuadro comparativo del inciso anterior.

Para que los gastos de previsión social sean deducibles, es necesario que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Que se otorguen de manera general.
- b) Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, a menos que se trate de:
 - Planes a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales contendrán beneficios diferentes para unos y otros pero equivalentes.
 - Cuando en una empresa haya más de un sindicato, podrán tener planes diferentes.
 - Personal sometido a un riesgo mayor, que el resto de los trabajadores, pueden tener mas prestaciones.
- c) Que tratándose de planes de seguros de vida sólo se asegure a los trabajadores.
- d) Que los planes de previsión social consten por escrito, indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunique al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.
- e) Que se efectúen en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero.

- f) Que los beneficios de las prestaciones se efectúen en relación con los trabajadores del contribuyente, y en su caso con el cónyuge, concubina(o), ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador.
- g) Las prestaciones que se pueden otorgar son todas las mencionadas en el cuadro del punto anterior.
- h) Es necesario hacer una comparación de los montos que se otorgan a los empleados en relación a si son de confianza o no:
- Si a los trabajadores de confianza (o de salarios mayores) se les dan en proporción prestaciones por previsión social menores o iguales que a los demás (o los de salarios menores) será deducible toda la previsión social.
 - Si a los trabajadores de confianza se les dan en proporción prestaciones por previsión social mayores a los demás solo serán deducibles lo que correspondería si se le hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los de los otros trabajadores (o los de salarios menores).
 - Para sacar el cociente se dividen las prestaciones entre los salarios del grupo y se compara contra los del otro grupo.

$\text{Prestaciones} \div \text{Salario} = \%(cociente)$ Se compara y si no cumple las reglas

$\text{Salario} \times \text{diferencia de } \% = \text{No deducible}$

- i) La previsión social esta limitada conforme al artículo 77 último párrafo de la LISR. "Cuando la suma de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el SMR, elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago de impuestos, un monto hasta de un SMR, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el SMR, elevado al año.

Salario + Previsión social no puede ser mayor a 7 SMR si lo es sólo será exento 1 SMR.

La siguiente tabla es un resumen de este capítulo, en ella se muestran las prestaciones, utilizando la siguiente nomenclatura:

- x.- Esta exento o no integra
- ✓.- Es previsión social

PRESTACIÓN	LSS	PS	ISR
Instrumentos de Trabajo	X	X	X
Fondo de Ahorro	Aportación = X Diferente = excede	✓	Hasta 13% base máxima 10 SMR.
Indemnización x riesgos o enf.	X	✓	X
Reembolso gastos médicos, dentales	X	✓	X
Funerales	X	✓	X
Subsidios x incapacidad	X	✓	X
Becas	X	✓	X
Guarderías	X	✓	X
Actividades y culturales deportivas	X	✓	X
Depósitos en Institutos Seg. Soc.	X	✓	X
Depósitos INFONAVIT	X	✓	X
PTU	X	X	Hasta 15 SMR
Comedor	Oneroso 20% SMR	X	Gravable
Despensa	Hasta 40% SMDF	✓	X
Premios Asistencia y Puntualidad	Hasta 10% SDI	X	Gravable
Jubilaciones, pensiones, retiro	X	✓	Hasta 9 SMR
Tiempo extra	LFT	X	LFT
P. Vacacional	Integrable	X	Hasta 15 SMR
P. Dominical	Integrable	X	Hasta 1 SMR
P. Antigüedad, p. retiro, indemniza.	X	X	Hasta 90 SMR
Aguinaldo	Integrable	X	Hasta 30 SMR

Es importante recordar que integrable significa que si forma parte del salario para la LSS, y gravable quiere decir que

si se toma en cuenta para la base a la que se le aplica la tarifa de la LISR.

6. Caso Práctico.

Analizaremos la determinación de la base y de la tarifa en la LSS, LISR y Ley del Infonavit, conforme al marco jurídico de los incisos anteriores.

6.2. Base de I.S.R.

En primer lugar encontramos un cuadro con 6 empleados, que tienen distintos salarios con las siguientes prestaciones de previsión social.

40.35	Salario	13%	10%
Equivalente	Mensual	F.Ahorro	Despensa
1	1210.50	157.37	121.05
3	3631.50	472.10	363.15
7	8473.50	1101.56	847.35
10	12105.00	1573.65	1210.50
18	21789.00	2832.57	2178.90
25	30262.50	3934.13	3026.25

Se esta otorgando de manera general, sobre las mismas bases y se cumplen los demás trámites administrativos y de papeleo con el personal.

Suponiendo que todos los empleados son de confianza, debemos comparar entre los que ganan más y los que ganan menos.

Dividimos a los tres primeros empleados como los que ganan menos y los tres últimos como los que ganan más.

40.35	Salario	13%	10%	
Equivalente	Mensual	F.Ahorro	Despensa	
1	1210.50	157.37	121.05	
3	3631.50	472.10	363.15	
7	8473.50	1101.56	847.35	
	13315.50			3062.57
10	12105.00	1573.65	1210.50	
18	21789.00	2832.57	2178.90	
25	30262.50	3934.13	3026.25	
	64156.50			14756.00

Suma de sueldos de los que gana menos 13,315.50

Suma de prestaciones de los que ganan menos

$$3,062.57 \div 13,315.50 = 23\%$$

Suma de sueldos de los que gana mas 64,156.50

Suma de prestaciones de los que ganan mas 14,756.00

$$14,756.00 \div 64,156.50 = 23\%$$

Por lo tanto se cumple la regla de que se otorga la misma proporción a los empleados que ganan más y los que ganan menos.

Ahora analicemos estas prestaciones conforme al artículo 77 de la LISR, caso por caso.

De acuerdo con la tabla de ejemplo de prestaciones en donde se otorga Despensa y Fondo de Ahorro, los ingresos por concepto de Despensa para la LISR, están exentos y el Fondo de Ahorro, está exento hasta en un 13% de 10 salarios mínimos. Si el salario mínimo vigente a partir de enero del 2001 es de 40.35, este tope equivale a 1,573.65 lo que significa que a un empleado al cual le demos por concepto de fondo de ahorro un importe mayor a 1,573.65, se deberá calcular impuesto por el excedente. Aunado a esto debemos considerar las reglas aplicables para la previsión social.

Que como lo mencionamos anteriormente, que para el caso de que un empleado reciba ingresos mayores a 7 salarios mínimos, no se podrá exentar más de un salario mínimo. Por lo que lo primero que debemos conocer el tope de 7 SMDF = $40.35 \times 30 \times 7 = 8,473.50$. Analizando cada uno de los casos mencionados en la tabla anterior podemos observar lo siguiente:

1 Salario Mínimo.

Salario	1210.50	Exento	Gravable
F.Ahorro	157.37	157.37	0
Despensa	121.05	121.05	0
Sumas	1488.92	278.42	1210.50

El fondo de ahorro no excede los 1,573.65 y los 1,488.92 no exceden los 8,473.50 (7 SM) por lo tanto la exención es correcta.

3 Salarios Mínimos.

Salario	3631.50	Exento	Gravable
F.Ahorro	472.10	472.10	0
Despensa	363.15	363.15	0
Sumas	4466.75	835.25	3631.50

El fondo de ahorro no excede los 1,573.65 y los 4,466.75 no exceden los 8,473.50 (7 SM) por lo tanto la exención es correcta.

7 Salarios Mínimos

Salario	8473.50	Exento	Gravable
F.Ahorro	1101.56	1101.56	0
Despensa	847.35	847.35	0
Sumas	10422.41	1948.91	8473.50

El fondo de ahorro no excede los 1,573.65 pero los 10,422.41 exceden los 8,473.50 (7 SM) por lo tanto la exención es incorrecta, por lo que se debe recalcular la exención, ya que únicamente podemos exentar 1 salario mínimo, cuando la suma del sueldo y las percepciones exceden de 7 salarios mínimos.

Si un salario mínimo es 1,210.50, ese es el tope de exención, por lo tanto lo correcto es:

Salario	8473.50	Exento	Gravable
F.Ahorro	1101.56	1101.56	0
Despensa	847.35	108.945	738.405
Sumas	10422.41	1210.50	9211.91

Ahora analicemos el siguiente empleado:

10 Salarios Mínimos

Salario	12105.00	Exento	Gravable
F.Ahorro	1573.65	1573.65	0
Despensa	1210.5	1210.5	0
Sumas	14889.15	2784.15	12105.00

Sucede lo mismo que en el caso anterior, el fondo de ahorro no excede los 1,573.65 pero los 14,889.15 exceden los 8,473.50 (7 SM), por lo tanto:

Salario	12105.00	Exento	Gravable
F.Ahorro	1573.65	0.00	1573.65
Despensa	1210.5	1210.50	0
Sumas	14889.15	1210.50	13678.65

En este caso exentamos la despensa, por ser más práctico, ya que el importe es exactamente un salario mínimo. Veamos el siguiente caso.

18 Salarios Mínimos

Salario	21789.00	Exento	Gravable
F.Ahorro	2832.57	1573.65	1258.92
Despensa	2178.9	2178.9	0
Sumas	26800.47	3752.55	1258.92

Aquí encontramos una diferencia notable, los 2,832.57 que se otorgan por concepto de fondo de ahorro, exceden los 1573.65, por lo que de principio tenemos que gravar de despensa 1258.98, sin embargo como los 26800.47, excede

los 8,473.50, la exención no está bien determinada, siendo lo correcto:

Salario	21789.00	Exento	Gravable
F.Ahorro	2832.57	1210.50	1622.07
Despensa	2178.9	0	2178.9
Sumas	26800.47	1210.50	25589.97

Esta exención si es correcta.

25 Salarios Mínimos

Salario	30262.50	Exento	Gravable
F.Ahorro	3934.13	1573.65	2360.48
Despensa	3026.25	3026.25	0
Sumas	37222.88	4599.90	2360.48

Aplicando las fracciones del artículo 77, sucede lo mismo que en el caso anterior, siendo lo correcto:

Salario	30262.50	Exento	Gravable
F.Ahorro	3934.13	1210.50	2723.63
Despensa	3026.25	0	3026.25
Sumas	37222.88	1210.50	36012.38

Esta exención si es correcta.

Ya hemos determinado la base para el ISR, quedando como a continuación se ilustra:

V. Salario	Salario	T. Ingreso	Exento	Gravable
1	1210.5	1488.92	278.42	1210.5
3	3631.5	4466.75	835.25	3631.5
7	8473.5	10422.41	1210.5	9211.91
10	12105.0	14889.15	1210.5	13678.65
18	21789.0	26800.47	1210.5	25589.97
25	30262.5	37222.88	1210.5	36012.38

La Base Gravable se obtiene del total de los ingresos menos los ingresos exentos. A estas bases ya podemos aplicarles las tarifas del artículo 80.

Ya que obtuvimos la base gravable es necesario determinar la proporción de subsidio, conforme al artículo 80A de la LISR. "La proporción 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, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados"

Como no tenemos base anterior tomaremos la suma de los ingresos gravados entre la suma del total de los ingresos. A fin de tener una proporción lo más cercana posible, adicionaremos 11, 252.61 como erogación de cuotas de seguridad social.

Ingresos Gravados ÷ Total de erogaciones = Proporción de subsidio.

$$89,334.91 \div 106,543.19 = 0.8385$$

6.3. Base LSS e INFONAVIT

Todo el análisis anterior fue sin considerar la integración al salario para el seguro social, que en este caso el fondo de ahorro no tiene problema ya que únicamente deben ser aportaciones iguales, y solo se deben poder retirar máximo 2 veces al año, pero lo mejor es solo retirarlo una vez al año para cumplir con la LISR. En cuanto a la Despensa, podemos no integrar hasta el 40% del S.M.D.F. (484.10)

1 Salario Mínimo.

Salario	1210.50	No Integra	Integrable
F.Ahorro	157.37	157.37	0.00
Despensa	121.05	121.05	0.00
Sumas	1488.92	278.42	0.00

3 Salarios Mínimos

Salario	3631.50	No Integra	Integrable
F.Ahorro	472.10	472.10	0.00
Despensa	363.15	363.15	0.00
Sumas	4466.75	835.25	0.00

7 Salarios Mínimos

Salario	8473.50	No Integra	Integrable
F.Ahorro	1101.56	1101.56	0.00
Despensa	847.35	484.20	363.15
Sumas	10422.41	1585.76	363.15

10 Salarios Mínimos

Salario	12105.00	No Integra	Integrable
F.Ahorro	1573.65	1573.65	0.00
Despensa	1210.5	484.20	726.30
Sumas	14889.15	2057.85	726.30

18 Salarios Mínimos

Salario	21789.00	No Integra	Integrable
F.Ahorro	2832.57	2832.57	0.00
Despensa	2178.9	484.20	1694.70
Sumas	26800.47	3316.77	1694.70

25 Salarios Mínimos

Salario	30262.50	No Integra	Integrable
F.Ahorro	3934.13	3934.13	0.00
Despensa	3026.25	484.20	2542.05
Sumas	37222.88	4418.33	2542.05

Ya conocemos los ingresos, la parte no integrable y la parte integrable, sin embargo en la LSS, eso no nos determina la base.

V. Salario	Salario	Variables	No Integra	Integra
1	1210.50	278.42	278.42	0.00
3	3631.50	835.25	835.25	0.00
7	8473.50	1948.91	1585.76	363.15
10	12105.00	2783.30	2057.85	726.30
18	21789.00	5011.47	3316.77	1694.70
25	30262.50	6960.38	4418.33	2542.05

Es importante observar que la segunda columna muestra únicamente la suma de ingresos variables sin considerar al salario porque la base se determina:

Salario diario x Factor de Integración + Percepciones
Variables Integrables

Por lo tanto el salario se obtiene $\text{Salario} \div \text{Días del período}$. En este caso estamos analizando sueldos mensuales, por lo tanto es: $\text{Salario} \div 30 = \text{Salario Diario}$.

Sueldo	Salario Diario
1,210.50	40.35
3,631.50	121.05
8,473.50	282.45
12,105.00	403.50
21,789.00	726.30
30,262.50	1,008.75

Ya tenemos el salario diario, ahora debemos multiplicarlo por el factor de integración, pero ¿qué es eso de factor de integración?

El factor de integración es una cantidad que se obtiene por las prestaciones que la LFT, establece y que ya se sabe de antemano que todo empleado tiene derecho a ellas, este factor va cambiando conforme a la antigüedad, y se obtiene de la siguiente manera:

Según la LFT, todos los empleados deben recibir 3 prestaciones básicas que son: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

El aguinaldo es de 15 días, las vacaciones son de 6 días al primer año e irán aumentando 2 días por año, y la prima vacacional es el 25% de las vacaciones, para entender mejor el factor de integración analicemos la siguiente tabla:

Años ant.	Días Vac.	Días Agui	Días Prima	Días Agui ÷ 365	Días Prima ÷ 365	Factor de Integración
0	6	15	1.50	0.41096	0.004110	1.0452
1	8	15	2.00	0.41096	0.005479	1.0466
2	10	15	2.50	0.41096	0.006849	1.0479
3	12	15	3.00	0.41096	0.008219	1.0493
4	14	15	3.50	0.41096	0.009589	1.0507
5	14	15	3.50	0.41096	0.009589	1.0507

Los días de vacaciones van aumentando, pero a partir del cuarto año, únicamente aumentan cada cinco años (art. 76 LFT).

Los días de aguinaldo siempre son quince, aunque en algunas empresas dan 30, o van variando conforme a la antigüedad.

Los días de prima se obtienen multiplicando el porcentaje de la prima vacacional, por los días de vacaciones, por ejemplo: 6 días de vacaciones x 25% = 1.50.

Los días de aguinaldo se obtienen dividiendo los días de aguinaldo ÷ 365, por ejemplo; 15 días de aguinaldo ÷ 365= 0.041096.

Los días de prima se obtienen dividiendo los días de prima (antes obtenidos) entre 365, por ejemplo $1.50 \div 365 = 0.0041100$.

Esto del factor de integración, también se hace para distribuir el ingreso de los empleados de una manera diaria, ya que el aguinaldo, las vacaciones y las primas vacacionales se pagan una vez al año. Otra ventaja de este factor desde el punto de vista del legislador es lograr que en el mes que se paguen vacaciones y aguinaldo no se eleven en demasía las cuotas, sacando para ello el promedio de ingreso diario, esto también se justifica porque el empleado desde el primer día que inicia la relación laboral, se esta ganando la parte proporcional de sus vacaciones, aguinaldo y prima, por lo que si la relación se suspende antes de que se cumpla un año, el empleado tiene derecho a recibir la parte proporcional de cada una de las prestaciones mencionadas.

Regresando a nuestros ejemplos, veamos como queda el salario considerando el factor de integración:

S.Diario	Antigüedad	Factor Int	S.D.I.
40.35	0	1.0452	42.17
121.05	1	1.0466	126.69
282.45	2	1.0479	295.98
403.50	3	1.0493	423.39
726.30	4	1.0507	763.12
1,008.75	5	1.0507	1,059.89

Lo único que nos falta de nuestra fórmula (SDI= Salario diario x factor de integración + percepciones variables integrables) es sumar las otras percepciones integrables, pero como las teníamos mensuales, es necesario obtener el promedio diario.

Salario	V. Integrables	V. Integrables diarias
1,210.50	0.00	0.00
3,631.50	0.00	0.00
8,473.50	363.15	12.11
12,105.00	726.30	24.21
21,789.00	1694.70	56.49
30,262.50	2542.05	84.74

Ahora ya podemos obtener el Salario Diario Integrado, que nos sirve de base para el cálculo de las cuotas obrero patronales.

Salario con Factor	Integrables Diarias	S.D.I.
42.17	0	42.17
126.69	0	126.69
295.98	12.11	308.09
423.39	24.21	447.60
763.12	56.49	819.61
1059.89	84.74	1,144.63

Es importante recordar que según la LSS, las percepciones que se consideran para la integración del salario son las del mes inmediato anterior.

Ya tenemos la base según la LSS, a la cual le podemos aplicar la tarifa. Para ello tomaremos únicamente uno de los ejemplos, ya que el procedimiento es igual para todos.

6.4. Tarifa LISR

Iniciaremos con la aplicación de la tarifa de la LISR, al ingreso de 12,105.00, que nos dio como base gravable 13,687.65

Lo primero que debemos hacer es ubicar el ingreso dentro de las tablas del artículo 80, que mostramos en el capítulo anterior.

Tabla de Impuesto

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	% Excedente
8,784.79	17,717.65	1,511.53	33.00

Tabla de Subsidio

Límite Inferio	Límite Superior	Cuota Fija	% Excedente
8,784.79	17,717.65	755.75	40.00

Tabla de Crédito al Salario

Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	Crédito al Salario
6,297.35	9999999.99	151.62

La fórmula para el cálculo del impuesto, subsidio y crédito al salario es:

Ingreso - Límite Inferior x % Excedente + Cuota Fija Impuesto = Impuesto

Ingreso - Límite Inferior x % Excedente x % Subsidio + Cuota Fija Subsidio = subsidio a

Subsidio a X Factor aplica = subsidio b (disminución)

Subsidio a - Subsidio b (disminución) = Subsidio Acreditable

Impuesto - Subsidio Acreditable - Crédito al Salario = Resultado si es positivo se retiene ispt y si es negativo se entrega crédito al salario.

Apliquemos la fórmula al ingreso:

13,678.65	→	ingreso gravable
- 8,784.79	→	límite inferior
<u>4,893.86</u>	→	excedente
x 33%	→	% sobre excedente
<u>1,614.97</u>	→	impuesto marginal
+ 1,511.53	→	cuota fija
<u>3,126.50</u>	→	impuesto

13,687.65	→	ingreso gravable
- 8,784.79	→	límite inferior (tabla subsidio)
<u>4,893.86</u>	→	excedente
x 33%	→	% sobre excedente
<u>1,614.97</u>	→	impuesto marginal
x 40%	→	% subsidio impuesto marginal
<u>645.99</u>	→	subsidio impuesto marginal
+ 755.75	→	subsidio cuota fija
<u>1,401.74</u>	→	subsidio
x 3230	→	factor 2x(1-factor)
<u>452.76</u>	→	disminución

1,401.74	→	subsidio
- 452.76	→	disminución
<u>984.98</u>	→	subsidio acreditable

3,126.50	→	impuesto
- 948.98	→	subsidio acreditable
<u>2,141.52</u>	→	impuesto - subsidio
- 151.62	→	crédito al salario
<u>2,025.91</u>	→	impuesto a retener

13,678.65	→	ingreso gravable
- 2,025.91	→	impuesto a retener
<u>11,652.74</u>	→	neto a recibir

6.5. Tarifa LSS e INFONAVIT

Si aplicamos las tarifas de Seguro Social e Infonavit, al ingreso de 12,105.00, que nos había resultado un salario diario integrado de 13,687.65 obtenemos el siguiente resultado:

Cuotas de Enfermedad y Maternidad

La fórmula es SDI x Días Cotizados x %

SDI = 447.60 El tope en este ramo es de 25 salarios mínimos (1,008.75) pero no excede, por lo tanto la base es 447.60.

Días Cotizados = 30 No estamos considerando ningún ausentismo.

% = Se muestran en la siguiente Tabla

Enf. y Mat.	% Patrón	% Obrero	\$ Patrón	\$ Obrero	Total \$
Art. 106 I	15.850	0.000	198.26		198.26
Art. 106 II	4.530	1.520	458.57	153.87	612.44
Art. 107	0.700	0.250	97.13	34.69	131.82
Pensión	1.050	0.375	145.69	52.03	197.72
Total E M			899.65	240.59	1,140.24

La base del artículo 106, es el salario mínimo, y en la primera fracción se obtiene con la siguiente fórmula: Salario Mínimo x Días Cotizados x % que en cantidades equivale a:
 $40.35 \times 30 \times 15.85\% = 198.26$

En la segunda fracción del artículo 106, la base también es el excedente de tres salarios mínimos, por lo que debemos aplicar la siguiente fórmula: Excedente de 3 salarios mínimos x Días Cotizados x % que en cantidades equivale a: $40.35 \times 3 = 121.05$

Si nuestro salario es $447.60 - 121.05 = 326.55 \times 30 \times 4.53\% = 443.78$ y para la parte obrera es $326.55 \times 30 \times 1.520\% = 153.87$.

Todos los demás ramos se pagan con la fórmula normal de Salario Diario Integrado x Días Cotizados x %.

La siguiente tabla ilustra los cálculos para Invalidez y Vida, Riesgos de Trabajo y Guarderías:

Ramos	% Patrón	% Obrero	\$ Patrón	\$ Obrero	Total \$
Inv. y vida	1.750	0.625	242.82	86.72	329.54
Riesgos T	0.34785		48.27		48.27
Guarderías	1.000		138.76		138.76

La base para Invalidez y Vida debe ser sobre un salario máximo de 18 veces el Salario Mínimo, que es igual a 726.30 y como el salario es 447.60 se utiliza 447.60

El porcentaje del ramo de riesgos de trabajo es diferente para cada empresa, que depende de la siniestralidad que tenga en un año calendario.

Ahora desglosaremos los ramos de Retiro, Cesantía y Vejez, que se destinan a las Afores.

Ramos	% Patrón	% Obrero	\$ Patrón	\$ Obrero	Total \$
Retiro	2.000		277.51		227.51
C y V.	3.150	1.125	437.08	156.10	593.18
Total R,CyV.			714.59	156.10	693.78

El ramo de Cesantía y Vejez, también está topado a 18 días de salario mínimo para la base.

Finalmente analizaremos el ramo del INFONAVIT, destinado a la vivienda.

Ramos	% Patrón	% Obrero	\$ Patrón	\$ Obrero	Total \$
INFO NAVIT	5.000		693.78		693.78

El siguiente cuadro es un resumen de las cuotas obrero patronales de este empleado.

Ramo	Tope SM	D	Sdi tope	Base Cot.	\$ Patrón	\$ Obrero	Total
E y M	25	30	447.60	13,875.60	899.65	240.59	1140.24
Inv vida	18	30	447.60	13,875.60	242.82	86.72	329.54
R.T.	25	30	447.60	13,875.60	48.27		48.27
Guard.	25	30	447.60	13,875.60	138.76		138.76
Retiro	25	30	447.60	13,875.60	277.51		277.51
Ces.Vej	18	30	447.60	13,875.60	437.08	156.10	593.18
Infon.	18	30	447.60	13,875.60	693.78		693.78
TOTAL					2737.87	483.41	3221.28

Estos cálculos se deben hacer por cada empleado, cada período. La siguiente tabla muestra el cálculo del IMSS e ISPT de los ejemplos que utilizamos.

V.S.M.	SDI	T. IMSS	BASE ISPT	TOTAL ISPT
1	42.71	425.38	1,210.50	- 289.51
3	126.69	891.14	3,631.50	- 103.77
7	308.09	2,208.31	9,211.91	951.05
10	447.60	3,221.28	13,678.65	2,205.91
18	819.61	5,585.50	25,589.97	5,130.79
25	1,144.63	6,275.78	36,012.38	8,154.13

Las cantidades De la columna de ISPT, de los dos primeros empleados tienen un signo negativo, lo cual significa que el empleado recibe crédito al salario, en lugar de pagar impuesto.

7. Conclusiones.

El hecho de que una persona contrate un empleado, crea una relación entre las partes que genera derechos y obligaciones, entre sí y para con el estado.

La relación entre el empleado y patrón, actualmente está regulada por la LFT, que establece como principal obligación para el empleado la prestación de un servicio personal subordinado, y para el patrón el pago de un salario, como remuneración a ese trabajo.

Este salario conforme al artículo 31 Constitucional, genera la obligación de contribuir con los gastos del Estado, cumpliendo con los principios en ella consagrada como lo es el de legalidad, el que las contribuciones sean destinadas a satisfacer el gasto público, el principio de irretroactividad, el de garantía de audiencia, el principio de no confiscación y el de aplicación estricta. Los cuales hemos analizado y podemos concluir que sí se cumplen en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social y Ley del Infonavit. En lo que respecta al principio de proporcionalidad y equidad podemos concluir que la LISR y la L.INFONAVIT, si cumple con este principio, pero la LSS no, como se observa en la propuesta de la tarifa para la LSS.

Como ya lo mencionamos existe una relación entre el patrón y el empleado y una relación de estos para con el Estado, los primeros son los sujetos pasivos que tienen la obligación para con el Estado que es el sujeto activo, ya que es éste quien recibe los tributos. Esta relación se le denomina relación tributaria.

Para llegar a la cantidad líquida que los sujetos pagan como tributo es necesario conocer la base y la tarifa. La base para el pago es el salario. Este punto es precisamente en donde a mi manera de ver se puede simplificar y unificar los criterios, ya que la Ley Federal del Trabajo nos dice de manera explícita que: *“El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”*.

Reiterando lo citado por la Ley, cualquier cantidad en especie o efectivo que se otorgue al empleado por la prestación de un servicio personal subordinado es SALARIO. Sin embargo el Estado por brindar estímulos fiscales, a través de la figura legal conocida como la exención, ha creado una serie de complicaciones para la determinación de la base y la aplicación de la tarifa.

Estas complicaciones de principio el Estado no las establece con mala intención, por lo menos aparentemente, ya que las justifica en que lo que pretende es que no se entreguen cantidades a los empleados que realmente son salario, disfrazadas de prestaciones, sin embargo no cumplen ese objetivo.

La economía de un país estriba principalmente en el poder adquisitivo de sus habitantes, es decir que pueden adquirir con el dinero que tienen y que tanto movimiento hay, si una persona tiene dinero para comprar otro le vende y el vendedor tendrá dinero para pagarle a sus proveedores y tendrá un excedente para comprarle a otro vendedor y así se genera una economía móvil. De otro modo en un país en donde los salarios son bajos de tal manera que únicamente son suficientes para satisfacer un mínimo de necesidades básicas, nadie compra, nadie vende y por lo tanto se crea una economía estática.

El gobierno de un país debe buscar incentivos que eleven el poder adquisitivo de los habitantes y esto no se logra a través de fórmulas complicadas que lo que generan es ignorancia de la ley. Que si bien es cierto que un principio de derecho es que la Ignorancia de la Ley no exime de su cumplimiento, las fórmulas para determinar la base del salario son tan complicadas que se convierte en imposible o casi imposible conocerla y aplicarla, lo cual se contrapone con el principio de que Nadie está obligado a lo imposible.

Las empresas deben destinar sus recursos a elevar su productividad, es decir producir mas con menos recursos, con tanta complicación en los empresarios les resulta muy costoso pensar en otorgar alguna prestación por el control legal que este implica, trayendo como consecuencia que el nivel de ingresos de los empleados se vea mermado por esta situación, es por ello que mi propuesta es la siguiente:

8. Propuesta.

1.- Misma Base.- Tal y como lo dice la Ley Federal del Trabajo, el salario debe conformarse por todas las prestaciones en dinero y en especie que se otorguen a los empleados.

2.- Si se desea dar un estímulo, que la exención sea en base a una tabla que establezca topes de exención en montos de salarios mínimos. Por ejemplo:

Límite Inferior	Límite Superior	Tope Exento
0.01	372.24	4
372.24	3,159.41	3
3,159.41	5,552.39	3
5,552.39	6,454.42	2
6,454.42	7,727.69	2
7,727.69	15,585.64	1
15,585.64	45,436.75	1
45,436.75	136,310.22	0
136,310.22	181,746.97	0
181,746.97	9,999,999.00	0

Se busca el rango en el que cae el empleado y se toma el tope exento, y las prestaciones adicionales al salario no deben exceder el tope del renglón en que se ubica el ingreso.

Lo importante es el dinero en efectivo, moneda circulante, no dinero que se invente como vales de despensa, vales restaurante, por lo que debe otorgarse un incentivo a las empresas, que dan un mayor salario en promedio a sus empleados, una opción podría ser:

Límite Inferior	Límite Superior	% Adicional de Deducibilidad
0.01	372.24	0
372.24	3,159.41	0
3,159.41	5,552.39	0
5,552.39	6,454.42	3
6,454.42	7,727.69	5
7,727.69	15,585.64	7
15,585.64	45,436.75	8
45,436.75	136,310.22	9
136,310.22	181,746.97	10
181,746.97	9,999,999.00	15

Se obtendría el ingreso promedio de los empleados y dependiendo del rango en el que se encuentren, tendrían el beneficio fiscal de deducir el porcentaje del renglón que les corresponde, adicionándolo a sus otras erogaciones deducibles por el concepto de salarios.

En lo que se refiere a las tarifas aplicables para la LISR, debería ser una sola tabla con un procedimiento más sencillo, de tal manera que a la base se la aplique directamente el porcentaje del renglón en el que caiga, por ejemplo:

Límite Inferior	Límite Superior	% Impuesto
0.01	372.24	0
372.24	3,159.41	0
3,159.41	5,552.39	6.36
5,552.39	6,454.42	7.52
6,454.42	7,727.69	9.87
7,727.69	15,585.64	17.20
15,585.64	45,436.75	26.00
45,436.75	136,310.22	32.00

136,310.22	181,746.97	33.00
181,746.97	9,999,999.00	34.00

Estos porcentajes los sugerí porque es el promedio que pagan los empleados en cada rango, esta propuesta es respetando el aumento de porcentaje que hay en cada rango de ingresos, sin embargo consideraría más "proporcional" que fuera un porcentaje para todos, al hablar de un porcentaje el que mas gana es el que mas paga, pero se cumple con el precepto Constitucional de "Proporcionalidad", consagrado en el artículo 31.

En lo referente a la tarifa de IMSS e INFONAVIT, debería ser un solo porcentaje para cumplir con el principio de proporcionalidad. No como actualmente que es un procedimiento demasiado complicado.

Es importante aclarar que consideramos que la base si debe estar topada a 25 Salario Mínimos, ya que de lo contrario las cuotas serían excesivas. Y que para el ramo de riesgos de trabajo se puede manejar un porcentaje adicional para aquellas empresas que tengan una prima mayor a .34785 y ese porcentaje resulta de la prima de riesgo de la empresa menos el porcentaje básico que es .34785 y ese porcentaje sería una prima adicional que pagará el patrón.

Cabe mencionar que existe otro impuesto denominado IMPUESTO ESTATAL SOBRE NOMINAS, este se regula por el Código Financiero de cada estado de la República, y en el se

establecen sujeto, objeto, base, tarifa, pago etc., sin embargo en cada estado es diferente, y resulta muy difícil el acceso a dicha información, por tratarse de un impuesto estatal, lo que si sabemos es que no en todos los estados se aplica, y en los que se aplica ni es la misma base, tarifa ni época de pago, ya que en algunas es el 2 % y se paga mensual, en otras entidades es el 1.5% y se paga bimestral etc.

Lo importante de todo esto es que el generar un empleo, genere cargas a los patrones, pero de una manera sencilla, llana, que permita que todos puedan cumplirlas y que no sea una incertidumbre si se están aplicando correctamente todas las legislaciones aplicables a los salarios ya que de lo contrario en el momento que la autoridad utiliza su facultad de comprobación, a través de una auditoría, los patrones no pueden estar tranquilos y el generar empleos resulta poco conveniente, cuando en México, actualmente es el motivo principal del problema de la inseguridad pública.

No quiere decir que este trabajo sea la solución mágica para cambiar la economía del país, pero de lo que sí estoy segura es que sería una buena aportación para la generar empleos.

Bibliografía.

AMEZCUA ORNELAS NORAHENID, SEGURO SOCIAL MANUAL PRACTICO, Ed. Sicco. 1998.

AMEZCUA ORNELAS NORAHENID, NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL, comentada. Ed. Sicco. 1998.

AMEZCUA ORNELAS NORAHENID, NUEVA LEY COMENTADA DEL INFONAVIT. Ed. Sicco. 1998.

ALVEAR, CARLOS.- HISTORIA DE MEXICO, Ed. Jus. México.1979.

Amparo en revisión 1532/79. Agustín Corona Romero y otros (acumulados). 27 de octubre de 1980. 5 votos. Ponente: Carlos del Río Rodríguez.

Amparo en revisión 861/94 Cyanamid, S.A. de C.V. 13 de marzo de 1995. Mayoría de 9 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano Ortiz.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1965. Primera Parte, Pleno, Tesis II pag. 42

BROM, JUAN.- ESBOZO DE HISTORIA UNIVERSAL, Ed. Grijalbo. Mex. 1973.

COMPENDIO FISCAL CORRELACIONADO, Ed. TAX. 1998.

DELGADILLO GUTIERREZ, PRINCIPIOS DE DERECHO TRIBUTARIO. Ed. Limusa México, 8ª Ed. pag. 117

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Real Academia Española. Ed. Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1992. 21 Edición. Tomo II

BOSCH GARCIA, LA TECNICA DE LA INVESTIGACION DOCUMENTAL. Ed. Trillas. México, 1995.

CENTRO DE ESTUDIOS FISCALES A.C. .- Tratamiento Fiscal Sueldos y Salarios, Previsión Social, Especialización Fiscal y Laboral, Previsión Social, Integración al Salario, Aplicación Práctica Fiscal de Nómina 1997-1998.

CUE CANOVAS, AGUSTIN.- HISTORIA SOCIAL Y ECONOMICA DE MEXICO. Ed. Trillas. México.

FISCO-NOMINAS, Ed. ISEF, 1998.

Informe rendido a la Suprema Corte de la Nación, primera parte, Pleno 1985, pag. 402.)

INTERNET: www.cdhcu.gob.mx

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Ed. Sista, 1998.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.- Ed. Sista, 1998.

LUCIEN, MEHL.- ELEMENTOS DE CIENCIA FISCAL.- Ed. Bosch. Barcelona. 1974.

MARGAIN MANAUTOU, EMILIO.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO TRIBUTARIO MEXICANO, Sexta Ed., Universidad Autónoma de San Luis Posotí, México, 1981.

MORINEAU Iduarte, Martha y ROMAN Iglesias. DERECHO ROMANO. Ed. Harla. 1990. México.

NOMINAS, Ed. México Fiscal, 1993.

Revisión No. 795/81.- Resuelta en sesión de 8 de diciembre de 1983, por unanimidad de 7 votos.- Magistrado Ponente: Francisco Xavier Cárdenas Durán. Secretario Lic. Francisco de Jesús Arreola Chávez.

RODRIGUEZ LOBATO RAUL.- DERECHO FISCAL. Ed. Harla 2ª. Edición 1994.

SAGRADA BIBLIA.- San Mateo 22 Capítulo 22 Versículos 17 al 21

SANCHEZ B, ARELLANO B., IZQUIERDO O; ESTUDIO E INTERPRETACION DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL, REGIMEN OBLIGATORIO. Ed. Sicco. 1998.

SILVESTRE M, JOSE.- FUNDAMENTOS DE ECONOMIA.- Ed. McGraw-HILL. 2ª Ed. 1990.