



196  
2ej.

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN

## "TRATAMIENTO FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN CONTADURIA  
P R E S E N T A :  
**MARIA LUISA RAMIREZ CASTAÑEDA**

ASESOR: L.C. DANIEL HERRERA GARCIA.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1998



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

U. N. A. F. S.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLAN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

AT'N: Ing. Jaime de Anda Montañez  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la F.E.S.-C

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Tratamiento Fiscal de Sueldos y Salarios"

que presenta la pasante: María Luisa Ramírez Castañeda,  
con número de cuenta: 8909658-3 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Contaduría.

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

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

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de México, a 26 de enero de 1998

PRESIDENTE	<u>C.P. Ernesto Aragón Villagómez</u>
VOCAL	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Daniel Herrera García</u>
RIMER SUPLENTE	<u>C.P. Fermín González Camberós</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Jaime Navarro Mejía</u>



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

U. N. A. E.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

ATN: Ing. Jaime de Anda Montañez  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la F.E.S.-C

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:  
"Tratamiento Fiscal de Sueldos y Salarios"

que presenta la pasante: María Luisa Ramírez Castañeda  
con número de cuenta: 8909658-3 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Contaduría .

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

A T E N T A M E N T E .  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de México, a 26 de enero de 1998

PRESIDENTE	C.P. Ernesto Aragón Villagómez
VOCAL	L.C. Francisco Alcántara Salinas
SECRETARIO	L.C. Daniel Herrera García
PRIMER SUPLENTE	C.P. Fermín González Camberos
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Jaime Navarro Mejía

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS**

Por concederme el don más grande del mundo que es la vida, y estar presente en cada momento de ella impulsándome a conseguir este gran sueño.

### **A MIS PADRES**

Con todo el amor del mundo, porque de este logro en mi vida ellos tienen todo el mérito. Gracias por su amor, motivación, apoyo y comprensión. Los amo.

### **A ANA LAURA Y JOSE LUIS**

Por su apoyo, cariño y compañía, esperando que les sirva de aliciente para que continúen esforzándose como hasta hoy. Los quiero.

## **RECONOCIMIENTOS**

### **A LA UNAM**

Por permitirme ser parte de  
esta Institución de lo cual  
siempre estaré orgullosa.

### **A LA FES - CUAUTITLAN**

Porque en sus aulas logré mi formación  
profesional.

### **A MIS PROFESORES**

Por transmitirme sus conocimientos y  
experiencias contribuyendo así a mi  
formación profesional.

AL L.C. DANIEL HERRERA GARCIA

Por el tiempo, atención y paciencia que tuvo  
para la realización de este trabajo. Gracias.

A MIS AMIGOS

Por brindarme ese gran tesoro que es la  
amistad, por su compañía, su cariño y las  
palabras de aliento que nunca me faltaron  
Con cariño mil gracias.

Gracias a todas aquellas personas que  
contribuyeron en la realización de este  
trabajo, que sin quitarles mérito son  
parte importante del mismo.



## INDICE

CAPITULO 1. ASPECTOS GENERALES	1
1.1 Antecedentes	2
1.2 Conceptos	3
1.2.1 Sueldos	4
1.2.2 Salarios	4
1.2.3 Prestaciones sociales	6
1.2.4 Aportaciones de seguridad social	8
1.3. Fundamento constitucional de los sueldos y salarios	9
1.3.1 Artículo 123 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	21
1.4. Contratos	
1.4.1 Contrato individual de trabajo	22
1.4.2 Contrato colectivo de trabajo	22
1.5. Reglamento interior de trabajo	28
 CAPITULO 2. ASPECTOS GENERALES DE LAS PERCEPCIONES	 32
2.1 Disposiciones generales	33
2.2 Sueldos y salarios	34
2.2.1 Clasificación de salarios	35

2.3 Salario por concepto de jornada extraordinaria	37
2.4 Primas	38
2.4.1. Prima dominical	38
2.4.2. Prima vacacional	39
2.5. Gratificación anual	40
2.6. Comisiones	40
2.7. Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	41
2.8. Indemnizaciones	42
2.9. Premios y bonos	44
2.9.1 Premios de asistencia	45
2.9.2 Premios de puntualidad	45
2.9.3 Bonos de productividad	46

CAPITULO 3.DETERMINACION DE LA BASE FISCAL PARA EL CALCULO DE ISR DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO 47

3.1. Ingresos gravables	48
3.2. Ingresos que se asimilan a los sueldos y salarios	52
3.3. Ingresos exentos	54
3.3.1. Percepciones adicionales a salario mínimo general	54
3.3.2. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades	55
3.3.3. Pensiones, jubilaciones y haberes de retiro	56
3.3.4. Reembolso de gastos médicos y de funeral	57
3.3.5. Prestaciones de seguridad social	58
3.3.6. Depósitos en el INFONAVIT	59
3.3.7. Aportaciones a fondos o cajas de ahorro de los trabajadores	60

3.3.8 Cuotas pagadas al IMSS	61
3.3.9 Indemnizaciones por separación	62
3.3.10 Gratificaciones anuales	64
3.3.11 Percepciones por gastos de representación y viáticos	66
3.4 Determinación de la base gravable y pago del impuesto anual de los sueldos y salarios	67
3.5 Devolución al trabajador de las cantidades que resulten a su favor al aplicar el crédito general	78
3.6 Obligaciones de los patrones	79
3.6.1 Efectuar retenciones del ISR conforme al artículo 80	80
3.6.2 Calcular el impuesto anual	80
3.6.3 Proporcionar constancias de sueldos pagados e impuestos retenidos	81
3.6.4 Cerciorarse de que el trabajador esta inscrito en el RFC	83
3.6.5 Pagos provisionales	84
 CAPITULO 4. CREDITO AL SALARIO	 85
4.1. Ley que establece reducciones impositivas	86
4.1.1. Exposición de motivos	87
4.2. A quiénes se les aplica el crédito al salario	87
4.3. A quiénes no se les aplica el crédito al salario	89
4.4. Cálculo del impuesto anual	89
4.5. Llenado de la declaración anual de crédito al salario pagado en efectivo	96

CAPITULO 5. CALCULO DE LA RETENCION DE LA CUOTA OBRERA PARA EL IMSS	104
---	-----

5.1. Generalidades	106
5.2. Obligaciones de los patrones	108
5.3. Determinación del salario base de cotización	111
5.3.1. Con salario fijo mensual	113
5.3.2. Con salario fijo mensual más compensación mensual fija	116
5.3.3. Con salario fijo mensual más prestaciones diversas	117
5.3.4. Con salario diario mensual y percepciones variables	119
5.4. Trabajadores al servicio de varios patrones	120
5.5. Modificación de salarios	120
5.6. Cálculo de la cuota obrera	122
5.7. Retención de la cuota obrera	126
5.8. Epoca de pago de las cuotas obrero-patronales	127

CAPITULO 6. DESARROLLO PRACTICO	129
---------------------------------	-----

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## **OBJETIVO**

Mostrar las disposiciones fiscales y los elementos que integran la base para la determinación de los impuesto y aportaciones correspondientes a los ingresos percibidos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

# **CAPITULO 1. ASPECTOS GENERALES**

## **1.1. Antecedentes**

Ante la necesidad de regular los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, se dicta en el año de 1917 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en su artículo 123 regula la relación laboral entre ambas partes, quedando así el fundamento legal más importante para los sueldos y salarios.

Es por esto que a partir del 1 de mayo de 1917, queda asentado el estatuto que protege al trabajador que trabaja en forma subordinada o que depende de uno o varios patrones, considerando a los obreros, jornaleros, empleados, artesanos, médicos, abogados, artistas, etc. Es decir a todo aquel individuo que presta un servicio personal subordinado o dependiente a otro mediante una remuneración.

Uno de los principales conceptos que se trata dentro del artículo 123 de la Constitución es el del sueldo o salario que se debe pagar al trabajador como remuneración por los servicios prestados. Sin embargo estos sueldos y salarios están sujetos a ser gravados para contribuir a los gastos públicos, para lo cual estarán reglamentados por diversas leyes.

También se marca como garantía individual en materia de trabajo en el artículo 5o. constitucional lo siguiente:

“...Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial...Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...”<sup>1</sup>

Como se puede observar la retribución al trabajador por sus servicios personales subordinados o dependientes, esta protegida por diversas leyes, las cuales buscan el beneficio de los trabajadores.

## **1.2. Conceptos**

Para facilitar la comprensión del tema central de estudio se hará mención de los siguientes conceptos:

---

<sup>1</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México D.F., p.p. 10



### 1.2.1 Sueldos

El sueldo se define como: "La remuneración o pago asignada a un individuo por el desempeño de un trabajo o cargo, siendo este una retribución fija".<sup>2</sup>

Otra definición nos menciona lo siguiente: "Es la remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Suele fijarse por anualidades. Es una retribución fija".<sup>3</sup>

Es así que el sueldo puede definirse como la retribución fija que se le asigna a un individuo con cierto grado de capacitación o con una profesión determinada que desempeña un cargo o servicio para el cual se requiere de cierta capacitación adicional.

### 1.2.2. Salarios

"En sentido amplio, se incluye en el concepto de salario la remuneración del factor trabajo, cuando éste es proporcionado por un sujeto dependiente y ligado a una empresa mediante un contrato, que puede ser escrito, verbal o tácito. El salario se fija en el mercado de trabajo. Puede percibirse en dinero o en especie..."<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Enciclopedia Salvat Editores, Diccionario, Estado de México, Tomo 11, p.p. 3095

<sup>3</sup> Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, España, Tomo VI, p.p. 1236

<sup>4</sup> Enciclopedia Salvat, Diccionario, Estado de México, Tomo 11, p.p. 2950

La Ley Federal del Trabajo da la siguiente definición:

Artículo 82.- "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".<sup>5</sup> Siendo esta definición generalizada y de mas aceptación en materia laboral.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- 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.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

---

<sup>5</sup> Trueba Barrera Jorge, "Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1996, p.p. 62

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

### **1.2.3. Prestaciones sociales**

La Ley del Seguro Social define a las prestaciones sociales de la siguiente manera:

Artículo 208.- “Las prestaciones sociales comprenden:

- I. Prestaciones sociales institucionales, y
- II. Prestaciones de solidaridad social”.<sup>6</sup>

Artículo 209.- Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El Instituto proporcionará atención a pensionados y jubilados mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud; mejoren su economía e integridad familiar. Para ello, fortalecerá la

<sup>6</sup> Ediciones Fiscales ISEF, “Ley del Seguro Social”, México D.F., p.p. 51-52

coordinación y concentración con Instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal, Municipal, Entidades Privadas y Sociales que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar.

Asimismo, el Instituto establecerá y desarrollará los programas y servicios para pensionados y jubilados en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro.

Artículo 210.- Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

- I. Promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos del uso de medios masivos de comunicación;
- II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios;
- III. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda;
- IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a logra una mejor ocupación del tiempo libre,
- V. Regularización del estado civil;
- VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de logra la superación del nivel de ingresos de los trabajadores;

VII. Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo;

VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos de mejores prácticas de convivencia y,

IX. Establecimientos y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

#### **1.2.4. Aportaciones de seguridad social**

El Código Fiscal de la Federación las define como:

Artículo 2.- Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

Fracción I...

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia **de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado...**<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Ediciones Fiscales ISEF, Fisco Agenda 97, Código Fiscal de la Federación, México 1996

### **1.3. Fundamento Constitucional de los sueldos y salarios**

Ante la necesidad de regular los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, se dicta en el año de 1917 el artículo 123 constitucional el cual regula la relación laboral y es el fundamento legal más importante para los sueldos y salarios, por lo que a continuación se transcribe:

#### **1.3.1 Artículo 123 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Artículo 123.- "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán 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 siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, la cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

I. La duración de la jornada de máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

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 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 proveer 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 patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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. 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) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;



d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares:

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

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 signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

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 por las horas 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;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, 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 en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficientes 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 antes mencionadas.

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

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar

XII. Las empresas, cualquiera que se su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, 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 recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

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

XXX. Asimismo 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, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;



14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictivos que afecten a dos o más Entidades Federativas;

contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.<sup>8</sup>

## **1.4. Contratos**

Las relaciones laborales debe celebrarse por escrito de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal de Trabajo, por lo que se obliga al patrón a celebrar un contrato con el trabajador el cual puede ser colectivo o individual.

### **1.4.1. Contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo es aquel que se celebra entre un trabajador y un patrón sin la intervención de ningún tipo de intermediario como lo puede ser un sindicato o una asociación. Este representara el acuerdo de las partes, no sin observar los derechos mínimos del trabajador, no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional.

<sup>8</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México D.F., p.p. 120

### **1.4.2. Contrato colectivo de trabajo**

La Ley Federal del Trabajo da la definición del Contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera:

Artículo 386.- " Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".<sup>9</sup>

Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

<sup>9</sup> Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D.F., 1996, p.p. 183

I. Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de la partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;
- y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 393.- No producirán efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separa del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, **sesenta días antes**:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, se éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 bis.- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.



Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 402.- Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato registrá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403.- En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

### **1.5. Reglamento interior de trabajo**

Respecto al Reglamento interior de trabajo la Ley Federal del Trabajo marca lo siguiente:

Artículo 422.- "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".<sup>10</sup>

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminas las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos y sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

<sup>10</sup> Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D F, 1996, p p 194

- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX. Permisos y licencias;
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Artículo 425 - El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento,

## **CAPITULO 2. ASPECTOS GENERALES DE LAS PERCEPCIONES**

## 2.1. Disposiciones generales

En cuanto a las condiciones generales de trabajo la Ley Federal del Trabajo tiene las siguientes disposiciones:

Artículo 56.- "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".<sup>11</sup>

Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no será remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen

---

<sup>11</sup> Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D.F., 1996, p.p. 53

La disposición se funda en la idea del artículo 123 constitucional, en la cual se manifiesta que no se puede dar al trabajador una condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho artículo protegiendo con esto el ingreso o remuneración que este recibió por la prestación de un servicio personal subordinado o dependiente.

Asimismo le conceda el derecho a mejorar sus ingresos y condiciones de trabajo, cuando estos no sean justos para los trabajadores.

## **2.2. Sueldos y salarios**

Como se definió con anterioridad el sueldo se conceptúa como la remuneración o pago asignada a un individuo por el desempeño de un trabajo o cargo, siendo este una retribución fija. El cual suele fijarse por anualidades y es asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

En el sentido amplio, se incluye en el concepto de salario la remuneración del factor trabajo, cuando éste es proporcionado por un sujeto dependiente y ligado a una empresa mediante un contrato, que puede ser escrito, verbal o tácito.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo da la siguiente definición:

Artículo 82.- "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".<sup>12</sup>

### **2.2.1. Clasificación de salarios**

Los salarios sin embargo pueden fijarse en diversas formas o por diversos factores lo cual lleva a una clasificación de salarios, la cual queda definida en la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Es así que el salario se puede clasificar:

<sup>12</sup> Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D.F., 1996, 62



- **Salario por unidad de tiempo.**- este tipo de salario se determinará en base al tiempo trabajado, sin que este exceda los límites fijados por la Ley Federal del Trabajo.
- **Salario por unidad de obra.**- para fijar este salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo. Además debe considerarse la naturaleza de la obra.
- **Salario por comisión.**- este salario se basa en un porcentaje fijado por el patrón de acuerdo al número de ingresos que obtenga la empresa en un período determinado.
- **Salario a precio alzado.**- este se basa o se fija de acuerdo al mercado o giro de la entidad económica.
- **De cualquier otra manera que acuerden ambas partes.**

Esta clasificación no quiere decir que es la única que puede utilizarse en las entidades económicas o por las personas que tengan empleados, podrá adaptarse a las necesidades de cada una de ellas no sin observar los derechos mínimos de los trabajadores, los cuales son irrenunciables.

Es necesario saber también de que se integra el salario y esto está contenido en el siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 84.- 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.

### **2.3. Salario por concepto de jornada extraordinaria**

Debido a que la jornada de trabajo esta normada por la ley, el tiempo extraordinario que el trabajador labore dentro de la empresa deberá integrarse al salario en los términos y plazos fijados.

La definición de la jornada extraordinaria esta contenida en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 66.- "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".<sup>13</sup>

Artículo 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

<sup>13</sup> Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D.F., 1996, p.p. 57

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo.

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

## **2.4. Primas**

Las primas son una retribución extraordinaria del salario, es por esto que a continuación haremos mención de las más usuales:

### **2.4.1. Prima dominical**

El artículo 71 y 72 de la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

Artículo 71.- En los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo se procurará que el día de descanso semanal sea el día domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

#### **2.4.2. Prima vacacional**

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Existen otro tipo de primas que también regula la Ley Federal del Trabajo pero se han mencionado sólo las que se dan de manera más frecuente en las empresas.

## **2.5. Gratificación anual**

Ya que a la gratificación anual se le conoce también con el nombre de aguinaldo, se dará la definición del artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho aun aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubiere trabajado, cualquiera que fuere éste.

## **2.6. Comisiones**

Teniendo en cuenta que las comisiones son aquella parte proporcional que le corresponde al trabajador por la enajenación de un bien, este formará parte del salario. Definiéndose en la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera:

Artículo 286.- El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres dichas primas.

## **2.7. Participación de los trabajadores en las utilidades**

Los trabajadores tendrán derecho de participar en las utilidades de las empresas de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, lo cual se describe en los siguientes artículos:

Artículo 117.- "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas".<sup>14</sup>

Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

<sup>14</sup> Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D.F., 1996, p.p 72

Artículo 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes

Artículo 120.- El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

## **2.8. Indemnizaciones**

Cuando se rescindan las relaciones laborales, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por el tiempo que presto sus servicios al patrón, como lo estipula la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.



## **2.9. Premios y bonos**

Los premios y los bonos son prestaciones extras con respecto a los salarios, es decir son una parte extra la cual depende de las políticas de cada una de las empresas a la que el trabajador pueda pertenecer.

Sin embargo deben ser considerados como ingresos que el trabajador obtiene por la prestación de un servicio personal subordinado o dependiente. Para computar dichas prestaciones que se pueden derivar exclusivamente del contrato colectivo de trabajo, ya sea individual o colectivo, se requiere distinguir dos situaciones; si las partes son omisas respecto de forma de fijar su monto, deben computarse de acuerdo con el salario diario integrado en los términos del artículo 86 de la Ley Federal de Trabajo; pero si se establecen una base distinta, ya sea inferior o superior, debe estarse a lo pactado en el contrato.

Es así que los premios y bonos más usuales dentro de las empresas son los siguientes:

- Premios de asistencia
- Premios de puntualidad
- Bonos de productividad.

### **2.9.1. Premios de asistencia**

Los premios de asistencia son aquellos que otorga la empresa a los trabajadores que por un período determinado, no computan ninguna falta en su cardex, haciéndose con esto acreedora a una proporción extra de su salario.

El premio puede estar fijado en base a una cantidad determinada o en relación con el salario que perciba el trabajador.

### **2.9.2. Premios de puntualidad**

Al igual que los premios de asistencia, los premios por puntualidad son fijados por la empresa, y se otorgan a los trabajadores que durante un periodo cumplen oportunamente con el horario fijado para la realización de sus labores de trabajo.

Asimismo este premio puede estar fijado en un importe exacto o en relación con el salario del trabajador, observando lo límites que para su efecto estén fijados en la Ley Federal del Trabajo. Pueden estar fijados también en los contratos colectivos o individuales de trabajo.

### **2.9.3. Bonos de productividad**

Este bono se otorga a los trabajadores, de alguna área de la empresa como recompensa por la labor realizada de manera eficaz y eficiente dentro de una área o departamento determinado, como su nombre lo indica, va proporcionado de acuerdo a la productividad que tenga una empresa.

Este tipo de bonos puede estar especificado en el contrato colectivo o individual de trabajo, sin embargo también puede ser que no se de en forma continua sino esporádica, o por elevar la producción de una empresa, para lo cual quedará especificado en las políticas internas de la misma.

**CAPITULO 3. DETERMINACIÓN DE BASE  
FISCAL PARA EL CALCULO DE  
RETENCIONES DE ISR DE LOS INGRESOS  
POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA  
PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL  
SUBORDINADO**

Los trabajadores están obligados a pagar el Impuesto Sobre la Renta de los ingresos que perciben por sueldos y salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, es por esto que a continuación se mencionarán los conceptos que determinan la base fiscal para el cálculo de dicha retención, mencionando los ingresos gravables y los exentos.

### **3.1. Ingresos gravables**

De acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta los ingresos gravables están determinados en los siguientes artículos:

Artículo 78.- “Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos gravables los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

Se estima que estos ingresos los obtienen en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este Capítulo, los ingresos en créditos se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como 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 del trabajo prestado".<sup>15</sup>

Como complemento al artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el artículo 81 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que:

Artículo 81.- "Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de la Ley, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe".<sup>16</sup>

Como puede observarse en los artículos transcritos, dentro de los ingresos gravables se encuentran:

a) Sueldos y salarios a cuota diaria.

<sup>15</sup> Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ediciones Fiscales ISEF, México D.F. 1997, p.p. 139

<sup>16</sup> Reglamento del Impuesto Sobre la Renta, Ediciones Fiscales ISEF, México D.F. 1997, p.p. 32



- b) Premios y gratificaciones.
- c) Horas extras.
- d) Participación de utilidades.
- e) Primas.
- f) Comisiones.
- g) Pagos en especie.
- h) Subsidios.
- i) Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- j) Becas otorgadas.
- k) Determinados honorarios.
- l) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

### **3.2. Ingresos que se asimilan a sueldos y salarios**

Por disposición del artículo 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se asimilan a los sueldos y salarios los siguientes ingresos:

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

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

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

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

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

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

### **3.3. Ingresos exentos**

El artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece que no se pagará I.S.R. por la obtención de los siguientes ingresos:

#### **3.3.1. Percepciones adicionales a salario mínimo general**

Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como

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

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

### **3.3.2. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades**

Las indemnizaciones por riesgo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.

De conformidad con lo artículos 472 al 515 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones pueden entregar a sus trabajadores indemnizaciones por riesgos o enfermedades que los imposibilitan

total o parcialmente para seguir desempeñando sus labores; ese tipo de cobros por parte de los trabajadores se encuentran totalmente exentos de impuestos.

### **3.3.3. Pensiones, jubilaciones y haberes de retiro**

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 y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Para ejemplificar lo mencionado en el párrafo anterior, consideraremos el salario mínimo general de la zona económica correspondiente al D.F., que al mes de junio es de \$ 26.45 diarios, por lo que la parte exenta será de \$ 238.05 (es decir, \$ 26.45 x 9 veces el salario mínimo general), pero en caso de ser mayor el ingreso por el excedente se pagará el impuesto en los términos antes mencionados.

Si suponemos que una pensión es de \$ 300.00 diarios se tendrá la siguiente situación:

Total de ingresos al mes por pensión	\$ 9,000.00
( \$ 300.00 x 30 días)	
menos	
Ingresos exentos	
( \$ 26.45 x 9 veces x 30 días)	<u>7,141.50</u>
<b>INGRESOS GRAVABLES</b>	<b><u>\$ 1,858.50</u></b>

### 3.3.4. Reembolso de gastos médicos y de funeral

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

Es evidente que un reembolso de gastos médicos es un beneficio económico para la clase trabajadora que forma parte de un sueldo en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, se encuentra exento de impuesto por tratarse de una prestación de previsión social, siempre y cuando se sigan los lineamientos en cuanto a generalidad previstos en los artículos 19 y 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

### **3.3.5. Prestaciones de seguridad social**

Las prestaciones de seguridad social que otorgan las instituciones públicas.

En realidad, se trata también de prestaciones sociales otorgadas a los trabajadores, tales como las pagadas en caso de incapacidad de un trabajador por parte del IMSS o el ISSSTE.

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

Como ejemplo de subsidios por incapacidad que constituyen una prestación de previsión social, se tiene el caso de las incapacidades de un trabajador en las que por su naturaleza le corresponde cobrar ante el IMSS el 60% de su sueldo, y el patrón le otorga como subsidio el 40% restante con el fin de que cobre su sueldo completo durante el periodo de incapacidad; en este caso, el beneficio otorgado por la empresa se encuentra exento de impuesto, si es que este tipo de beneficios se otorgan en forma general a los trabajadores.

Dentro de los beneficios previstos en esta fracción se encuentran también las becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales o deportivas y otras prestaciones de previsión social que se concedan de manera general, conforma a las reglas establecidas en los artículos 19 y 20 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La exención de las prestaciones comentadas en este inciso se encuentra limitada por el último párrafo del artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

### **3.3.6. Depósito en el INFONAVIT**

La entrega de los depósitos constituidos en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o en los demás institutos de seguridad social, en términos de Ley, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En realidad, los depósitos constituidos en el INFONAVIT a favor de los trabajadores son una partida de previsión social que debe estar exenta de impuesto, por la misma razón que las prestaciones de seguridad social, y por supuesto que se cumple el requisito de generalidad previsto para la exención de este tipo de prestaciones en virtud de estarlos efectuando en los términos de la Ley en materia. Con relación a las casas habitación proporcionadas a los trabajadores que la Ley menciona, (aunque es una práctica poco común en nuestros días y sobre todo desde que se creó el INFONAVIT), ese beneficio económico que se les canaliza, también se encuentra exento de impuesto cumpliendo tan sólo con los requisitos de deducibilidad.



### **3.3.7. Aportaciones a fondos o cajas de ahorro de los trabajadores**

Dentro de los ingresos exentos también se encuentran los provenientes de las aportaciones hechas a fondos y/o cajas de ahorro de trabajadores establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su caso.

Como puede observarse, la Ley habla de cajas y fondos de ahorro de los trabajadores, así como de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de la Ley del Impuesto Sobre la Renta; en la práctica suelen manejar algunas empresas como conceptos distintos el fondo y la caja de ahorros, sin embargo para fines de este estudio lo manejaremos como sinónimos, y cualquiera que sea la denominación que se maneje no habrá problema para manejar la exención si se cumplen los requisitos previstos en la fracción XII del artículo 24 de la Ley, de los artículos 19 y 21 del Reglamento de la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

El artículo 22 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta hace mención de lo siguiente:

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

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

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

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

### **3.3.8. Cuotas pagadas al IMSS**

El artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta menciona lo siguiente, **no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:**

... Fracción IX.- La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

Con relación a las cuotas pagadas al IMSS, que de conformidad con la Ley de la materia corresponde pagar a los trabajadores, pero que por situaciones contractuales acostumbran absorber los patrones, aclararemos en primer lugar que constituyen un beneficio económico para los trabajadores que no va a causar impuesto, lo cual nos parece razonable por tratarse en el fondo de un beneficio de previsión social; sin embargo, debe de tomarse en cuenta que si bien es cierto que los trabajadores no pagarán el impuesto por ese beneficio, también es cierto que los patrones que sigan la política de absorber cuotas que correspondan a sus trabajadores incurrirán en partidas no deducibles en los términos del artículo 25 fracción I de la Ley; por supuesto que la cuota obrera que corresponde pagar a la empresa sí es deducible, al igual que el total de las cuotas correspondientes a los trabajadores de salario mínimo, por corresponder su pago a los patrones en los términos de la Ley de la materia.

### **3.3.9. Indemnizaciones por separación**

Las indemnizaciones por separación están exentas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en la siguiente fracción:

Fracción X.- Los que obtengan las personas que han estado sujetas una relación laboral, en el momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de las subcuentas del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicios serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Las indemnizaciones por separación derivadas de los conceptos señalados, como la Ley lo indica, están exentas hasta noventa veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente por cada año de servicios.

### EJEMPLO

Datos:

1. Indemnización por \$ 3,000.00
2. Antigüedad 3 años
3. Salario mínimo al mes de junio en el D.F. \$ 26.45 diarios

Determinación de la parte exenta:

$$90 \text{ veces} \times \$ 26.45 = \$ 2,380.50 \times 3 \text{ años} = \$ 7,141.50$$

$$\text{Parte exenta} = \underline{\underline{\$ 7,141.50}}$$

Como puede observarse la base gravable no existe, o es cero ya que el monto de la indemnización no rebasa el límite de la parte exenta de este renglón.

### 3.3.10. Gratificaciones anuales

Las gratificaciones anuales también tienen su parte exenta la cual queda determinada en el artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en la fracción XI.

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

Como puede observarse, la Ley indica que la parte exenta de la gratificación anual es el equivalente al salario mínimo de la zona económica del contribuyente elevado a treinta días, lo cual significa que si se considera el salario mínimo general del D.F., al mes de junio que es de \$ 26.45 diarios, la parte exenta de una gratificación anual sería de  $\$ 26.45 \times 30 \text{ días} = \$ 793.50$  y la parte gravada es el excedente.

## EJEMPLOS

Días	Gratificación	Parte exenta	Parte gravable
15	\$ 393.75	\$ 393.75	\$ 0.00
20	529.00	529.00	0.00
30	793.50	793.50	0.00
40	1,058.00	793.50	264.50
45	1,190.25	793.50	396.75

En los ejemplos manejados puede observarse que si un trabajador percibe salario mínimo general, estará siempre exento de impuesto por los quince días de gratificación anual que le corresponden como mínimo conforme a la Ley Federal del Trabajo, de la misma forma que lo estaría de cobrar lo equivalente a treinta días, y también queda claro que si un trabajador tiene una gratificación superior a \$ 793.50<sup>17</sup>, será gravable el excedente sobre la citada cantidad.

<sup>17</sup> Esta cantidad es vigente para un salario mínimo general de \$ 26.45 diarios, el tope se modificará de acuerdo a los cambios del salario mínimo general.

### **3.3.11. Percepciones por gastos de representación y viáticos**

Los gastos de representación y viáticos forman parte de los ingresos exentos según el artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Fracción XIII.- Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

Hablar de viáticos, es hablar conforme a la gramática de gastos de viaje y hablar de gastos de representación es referirse a cantidades erogadas por el empleado de una empresa con el propósito de desempeñar una función que le ha sido encomendada.

En realidad, desde el punto de vista técnico es absurdo que la Ley maneje estos conceptos, ya que no implican ingreso alguno para el trabajador, puesto que se trata de cantidades que se les asignan para desempeñar funciones en nombre de la empresa, debiendo reintegrar las cantidades no erogadas como gasto de viaje o de representación sin tener beneficio económico alguno. En otros casos, los trabajadores efectúan las erogaciones mencionadas y posteriormente presentan los comprobantes de las mismas, a nombre de la empresa, con los requisitos de deducibilidad, para que

les sean efectuados los reembolsos, sin tener también en este caso beneficio económico alguno, por lo que desde este punto de vista no deberían pagar impuesto alguno aun cuando no estuvieran mencionados en la Ley como exentos.

No obstante lo antes mencionado, tan distante de lo técnico, estamos conscientes de que esa forma de la SHCP de referirse a los conceptos mencionados, se debe evidentemente a que con frecuencia algunas empresas siguen la política de entregar determinadas cantidades a sus trabajadores por concepto de viáticos o gastos de representación sin contar con las constancias de que se llevaron a cabo las erogaciones, razón por la cual la autoridad fiscal las considera "viáticos o gastos de representación gravados".

En realidad, todo verdadero viático o gasto de representación, no tiene por que estar gravado, sin embargo, mientras no se compruebe con documentación que reúna requisitos fiscales, se presume que se trata de un sobresueldo, y en este caso estamos totalmente de acuerdo con el criterio sustentado por la autoridad fiscal.

### **3.4. Determinación de la base gravable y pago de impuesto anual de los sueldos y salarios**

Para la determinación de la base gravable, la Ley del Impuesto sobre la Renta establece lo siguiente:



Artículo 81.- Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos gravables obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A, así como con el crédito general anual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 80-B de esta Ley estarán a lo siguiente:

I. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos gravables obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A, así como con el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla:

## TABLA

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario anual
Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	\$
0.01	8,269.68	1,902.84
8,269.69	12,176.52	1,902.00
12,176.53	12,404.28	1,902.00
12,404.29	16,235.16	1,900.80
16,235.17	16,539.12	1,836.00
16,539.13	17,696.76	1,788.00
17,696.77	20,785.20	1,788.00
20,785.21	22,052.16	1,656.12
22,052.17	24,942.36	1,518.84
24,942.37	29,099.64	1,377.24
29,099.65	33,256.44	1,185.12
33,256.45	34,511.40	1,017.24
34,511.41	en adelante	831.24

**Nota.- Esta tabla es aplicable a partir del 1o. de abril de 1996. Publicada en el D.O.F. del 1o. de mayo de 1996.**

Las cantidades establecidas en la tabla anterior se actualizarán sumando las cantidades de la tabla que en los términos del artículo 80-

B de esta Ley resulten para cada uno de los doce meses del año. El resultado de las sumas será la tabla actualizada. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de enero del año siguiente a aquél por el que se determine la tabla actualizada, realizará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y la publicará en el Diario Oficial de la Federación.

II. En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

a) Deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, la suma de las cantidades que, en su caso haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor.

b) Considerará como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, cuando este excedente sea menor.

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que, en su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción conjuntamente con el primer pago por salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes, conforme a las reglas generales que al efecto expida la Secretaría Hacienda y Crédito Público. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 141-A de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

III. En el caso de que impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementado con las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

IV. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el se determine el impuesto.

V. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en los términos de las fracciones anteriores de este artículo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.

VI. Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrá derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a dicho período se considerarán como definitivas.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenida a las demás personas a las que le haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 83 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1º de diciembre del año de que se trate y a quienes le comuniquen por escrito que presentarán declaración anual.

Artículo 141.- Las personas físicas calcularán su impuesto anual sumando, después de efectuar las deducciones autorizadas por este Título, todos sus ingresos, salvo aquéllos por los que no se esté obligado al pago de impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo. Al resultado se le aplicará la siguiente:

## TARIFA

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porciento para aplicarse sobre el excedente
del			límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	2,518.62	0.00	3.00
2,518.63	21,376.92	75.54	10.00
21,376.93	37,567.92	1,961.28	17.00
37,567.93	43,671.24	4,713.90	25.00
43,671.25	52,286.16	6,239.58	32.00
52,286.17	105,453.96	8,996.40	33.00
105,453.97	166,210.02	26,541.66	34.00
166,210.03	en adelante	47,198.70	35.00

**Nota.-** Esta Tarifa se encuentra actualizada para el ejercicio anual de 1996. Es conveniente estar pendiente de la publicación del INPC de enero para actualizar la tabla.

Los contribuyentes podrán actualizar la tarifa contenida en este artículo, sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota fija, que en los términos del artículo 80 de esta Ley, resulten para cada uno de

los doce meses del año y que correspondan al mismo renglón identificado por el mismo porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior. El resultado de las sumas será la tarifa actualizada. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de enero del año siguiente a aquél por el que se determine la tarifa actualizada, realizará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo para actualizarla, y la publicará en el Diario Oficial de la Federación.

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

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

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



TABLA

Límite inferior	Límite superior	SUBSIDIO FISCAL	
		Cuota de subsidio	% de subsidio sobre impuesto marginal
0.01	2,518.62	0.00	50.00
2,518.63	21,376.92	37.68	50.00
21,376.93	37,567.92	980.70	50.00
37,567.93	43,671.24	2,356.80	50.00
43,671.25	52,286.16	3,119.94	50.00
52,286.17	105,453.96	4,498.14	40.00
105,453.97	166,210.02	11,516.22	30.00
166,210.03	210,907.74	17,713.32	20.00
210,907.75	253,089.00	20,842.26	10.00
253,089.01	en adelante	22,318.56	0.00

**Nota.-** Esta tabla se encuentra actualizada para el ejercicio anual de 1996.

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

Los contribuyentes podrán actualizar la tabla contenida en este artículo, sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota de subsidio de cada

renglón de la tabla, que en los términos del artículo 80-A de esta Ley resulte para cada uno de los doce meses del año y que correspondan al mismo renglón. El resultado de las sumas será la tabla actualizada. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de enero del año siguiente a aquél por el que se determine la tabla, hará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y la publicará en el Diario Oficial de la Federación.

Tratándose de los ingresos a que se refiere el Capítulo I de este Título, el empleador deberá calcular y comunicar a las personas que le hubieran prestado servicios personales subordinados, a más tardar en el mes de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable respecto a dichos ingresos, calculados conforme al procedimiento descrito en el artículo 80-A de esta Ley.

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

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

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

I. Crédito general diario:	\$ 2.91
II Crédito general mensual:	88.50
III. Crédito general trimestral:	265.50
IV. Crédito general anual:	902.52

### **3.4.1. Percepciones de sueldos y salarios en periodos inferiores a un año**

En estos casos la base gravable se determina en la misma forma que la situación normal antes planteada, esto es, aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos, la tarifa del artículo 141 y 141-A, sin importar que no se haya laborado el año completo.

Sin embargo de acuerdo con los artículos 81 y 82 fracción III inciso b), no se hará cálculo del impuesto anual en los siguientes casos:

Artículo 81 (último párrafo). No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1º de diciembre del año de que se trate y a quienes le comuniquen por escrito que presentarán declaración anual.

Artículo 82 fracción III inciso b). Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

### **3.5. Devolución al trabajador de las cantidades que resulten a su favor al aplicar el crédito general.**

Con la reforma del artículo 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, queda sin efecto el artículo 92 del Reglamento, que establecía la posibilidad de compensar los saldos a favor de los trabajadores contra las cantidades a cargo de otros, siempre que se cumplieran los requisitos que establecía el artículo 81 de la Ley del ISR.

Es así que las cantidades que resulten a favor de un trabajador en un año de servicios, el patrón tendría que devolverlas conjuntamente con el primer pago que efectúe el trabajador en el mes de marzo del ejercicio inmediato anterior.

### **3.6. Obligaciones de los patrones**

Las obligaciones de los patrones respecto al pago de sueldos y salarios están contenidas en el artículo 83 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

ESTA TERCERA NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Artículo 83.- Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

### **3.6.1. Efectuar retenciones del ISR conforme al artículo 80**

En el artículo 83 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se hace mención de la obligación de los patrones de efectuar retenciones del ISR en la siguiente fracción.

Fracción I.- Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 80 y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 80-B y 81 de esta Ley.

### **3.6.2. Calcular el impuesto anual**

El cálculo del impuesto anual es también una obligación patronal por lo que esta contenida en la fracción II del artículo 83 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Fracción II.- Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 81.

### **3.6.3. Proporcionar constancias de sueldos pagados e impuestos retenidos**

El artículo 83, fracción III, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta menciona lo siguiente referente a las constancias de los sueldos pagados a los trabajadores.

Fracción III.- Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.

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

IV. Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes.

Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80 u 80-B de esta Ley, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

V. Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo deberán presentar, en el mes de febrero de cada año, información sobre el nombre, clave del registro federal de contribuyentes, remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, el monto del impuesto anual, correspondientes a cada una de las personas que le hubieren prestado sus servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias que reciban de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración. No estarán obligados a presentar la información a que se refiere este párrafo, quienes proporcionen a las instituciones de crédito al país la información necesaria para realizar los abonos a las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro o las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.

### **3.6.4. Cerciorarse de que el trabajador esté inscrito en el RFC**

Es obligación del patrón cerciorarse que el trabajador esté inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes, lo cual esta contenido en el artículo 83 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en la siguiente fracción:

Fracción VI.- Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlos en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

En los casos en que una sociedad sea fusionada o entre en liquidación, la declaración que debe presentarse conforme a lo previsto en la fracción V de este artículo, se efectuará dentro del mes siguiente a aquél en que se termine anticipadamente el ejercicio.

Quedan exceptuados de las obligaciones señaladas en este artículo los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como lo Estados extranjeros.



### **3.6.5. Pagos provisionales**

A cuenta del impuesto anual determinado en los términos antes citados, los trabajadores están obligados a efectuar pagos provisionales que de acuerdo con el artículo 80 de la Ley se calcularán de la siguiente forma:

A la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario, se le aplicará la tarifa de los artículos 80, 80-A y 80-B con lo cual se determinará el impuesto a cargo del trabajador. En caso de que resulte impuesto a favor se le devolverá al trabajador, debido a que el excedente no se podrá acreditar contra impuesto que resulte a su cargo con posterioridad.

El impuesto a cargo del trabajador, retenido por la empresa se enterará con la totalidad de impuestos de la empresa, de acuerdo a la forma de tributación de la misma, pudiendo ser esta en forma mensual o trimestral.

## **CAPITULO 4. CRÉDITO AL SALARIO**

#### **4.1. Ley que establece reducciones impositivas**

Esta Ley tiene como finalidad mejorar la situación del trabajador, mediante una reducción del impuesto sobre la renta a su cargo, otorgándole un crédito al salario a partir del mes de octubre de 1993, el cual se aplicará en lugar del 10% al salario mínimo del D.F. que se venía restando al ISR a cargo del trabajador hasta septiembre de 1993.

Si bien es cierto que este cambio entre el 10% de acreditamiento que existía hasta septiembre de 1993, y el crédito al salario a partir del mes de octubre del mismo año, beneficia a los trabajadores de bajos ingresos, al aplicárseles una tarifa preferencial; también es cierto que a los trabajadores con salarios superiores y las personas físicas, que reciban otros ingresos podrán aplicar un crédito general como lo establece el artículo 141-B, en lugar del acreditamiento del 10% del salario mínimo que se venía aplicando.

Sin embargo para estas últimas personas y para honorarios, arrendamiento y actividades empresariales el beneficio se ve disminuido por la disposición del crédito general, ya que la cantidad fijada en el artículo 141-B es menor que el acreditamiento del 10%.

#### **4.1.1. Exposición de motivos**

De acuerdo al Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, se acordó establecer una reducción del impuesto de los trabajadores, este beneficio abarca a salarios que no excedan de cuatro salario mínimos y será mayor el beneficio para trabajadores que reciban menores ingresos, este beneficio deberá otorgarse a partir de octubre de 1993, la diferencia que resulte a favor del trabajador los patrones deberán devolverlo al trabajador en efectivo.

Es importante aclarar que el subsidio a que se refieren los artículos 80-A y 141-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se le seguirá otorgando al trabajador.

Por su parte, las cantidades que devuelva el patrón a sus trabajadores con motivo del crédito fiscal, podrá aplicarlas a las contribuciones que estén a su cargo o a retenciones efectuadas a terceros.

#### **4.2. A quiénes se les aplica el crédito al salario**

Artículo 78.- Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones

percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

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

#### **A quienes se le debe aplicar el crédito general mensual**

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

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

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

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

#### **4.3. A quiénes no se les aplica el crédito al salario**

Artículo 80.-

Párrafo III. Primas de antigüedad, retiros, indemnizaciones u otros pagos por separación que reciban los empleados y trabajadores al término de su relación laboral.

#### **4.4. Cálculo del impuesto anual**

El cálculo del impuesto anual se hará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Artículo 81.- Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A, así como con el crédito general anual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 80-B de esta Ley estarán a lo siguiente:

I. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A, así como con el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla.

## TABLA

Monto de los ingresos que sirven de base  
para calcular el impuesto

Crédito al salario  
anual

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	\$
0.01	8,269.68	1,902.84
8,269.69	12,176.52	1,902.00
12,176.53	12,404.28	1,902.00
12,404.29	16,235.16	1,900.80
16,235.17	16,539.12	1,836.00
16,539.13	17,696.76	1,788.00
17,696.77	20,785.50	1,788.00
20,785.21	22,052.16	1,656.12
22,052.17	24,942.36	1,518.84
24,942.37	29,099.64	1,377.24
29,099.65	33,256.44	1,185.12
33,256.45	34,511.40	1,017.24
34,511.41	en adelante	831.24

**NOTA** - Esta Tabla es aplicable a partir del 1o. de abril de 1996. Publicada en el D.O.F. del 10 de mayo de 1996.



Las cantidades establecidas en la tabla anterior se actualizarán sumando las cantidades de la tabla que en los términos del artículo 80-B de esta Ley resulten para cada uno de los doce meses del año. El resultado de las sumas será la tabla actualizada. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de enero del año siguiente a aquél por el que se determine la tabla actualizada, realizará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y la publicará en el Diario Oficial de la Federación.

II. En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho al contribuyente, el retenedor:

a) Deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor.

b) Considerará como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por

el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, cuando este excedente sea menor.

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que, en su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción conjuntamente con el primer pago por los salarios que efectúen en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes, conforme a las reglas generales que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 141-A de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

III. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

IV. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

V. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en los términos de las fracciones anteriores de este artículo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.

VI. Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año de calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo se considerarán como definitivas.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente

podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante reglas de carácter general.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 83 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1o. de diciembre del año de que se trate y a quienes le comuniquen por escrito que presentarán declaración anual.

#### **4.5. Llenado de la declaración anual de crédito al salario pagado en efectivo**

Para el llenado de la declaración anual de crédito al salario es necesario que se tengan todos los datos como son:

- El nombre completo del trabajador
- El registro federal de contribuyentes
- El número de afiliación del Seguro Social
- El ingreso anual percibido (Base de impuesto para el cálculo anual)
- El total del crédito al salario pagado en efectivo.

Para ejemplificar el llenado de la declaración se tomarán en cuenta los siguientes datos:

Nombre de la empresa: La Casa de Hoy, S.A.  
R.F.C.: CHO 651214 HQ8  
Dirección: Santa María La Ribera no. 39-B  
Col. Santa María La Ribera  
Delegación Cuauhtémoc  
México, D.F., C.P. 06400

## Datos de los trabajadores:

Nombre: Garreta García José Recaredo Julio  
R.F.C.: GAGR 430928 4T0  
No. de afiliación: 01764312342  
Ingreso anual: \$ 9,654.25  
Créd. al salario pag. efectivo: \$ 1,902.00

Nombre: Flores Campuzano Sergio  
R.F.C.: FOCS 510404 DP4  
No. de afiliación: 01735136549  
Ingreso anual: \$ 14,481.38  
Créd. al salario pag. efectivo: \$ 1,900.80

Nombre: Delgado De Ita Yolanda  
R.F.C.: DEIY 360616 QB5  
No. de afiliación: 1158363773  
Ingreso anual: \$ 19,308.50  
Créd. al salario pag. efectivo: \$ 1,788.00

Nombre: Romero Rodríguez María del Rocío  
 R.F.C.: RORR 680629 HH3  
 No. de afiliación: 07966802253  
 Ingreso anual: \$ 28,962.75  
 Créd. al salario pag. efectivo: \$ 1,377.24

Nombre: Morales López Rosalía  
 R.F.C.: MOLR 450807 PH3  
 No. de afiliación: 11634500423  
 Ingreso anual: \$ 38,617.00  
 Créd. al salario pag. efectivo: \$ 0.00

Nombre: Cardoso Maldonado Alejandro  
 R.F.C.: CAMA 650827 AZ8  
 No. de afiliación: 11706508101  
 Ingreso anual: \$ 43,444.13  
 Créd. al salario pag. efectivo: \$ 0.00

Para la obtención de estos datos es necesario llevar el control mes por mes de los pagos efectuados a los trabajadores así como conservar la documentación que justifique dichos movimientos, ya que estos documentos servirán para la comparación cuando se hace el cálculo del impuesto anual.

En caso de haber diferencias estas se ajustarán en el siguiente ejercicio, los pagos hechos a los trabajadores por concepto de crédito al salario los podrá acreditar el patrón contra sus impuestos.

En las siguientes tablas se observará como se determino el crédito al salario para cada uno de los trabajadores, tanto el crédito mensual, como el crédito anual.



**DETERMINACION DEL CALCULO MENSUAL DE ISR PARA 1997 INCLUYENDO EL CREDITO AL SALARIO**  
**TABLA MENSUAL**

Número de salarios mínimos	1	1,5	2	3	4	4,5
Salario mensual (26.45 x 30.4 días)	804.08	1,206.12	1,608.16	2,412.24	3,216.32	3,618.36
Menos:						
Límite inferior	246.99	246.99	246.99	2,096.25	2,096.25	2,096.25
Excedente	557.09	959.13	1,361.17	315.99	1,120.07	1,522.11
% del excedente	10%	10%	10%	17%	17%	17%
Impuesto marginal	55.70	95.91	136.11	53.72	190.41	258.76
Más						
Cuota fija	7.41	7.41	7.41	192.33	192.33	192.33
ISR mensual	63.11	103.32	143.52	246.05	382.74	451.09
Menos:						
Subsidio: Límite inferior (cuota fija)	3.70	3.70	3.70	96.17	96.17	96.17
% sobre impuesto marginal	27.85	47.95	68.05	26.86	95.20	129.38
Subsidio acreditable	31.55	51.65	71.75	123.03	191.37	225.55
ISR a cargo	31.56	51.67	71.77	123.05	191.37	225.54
Menos:						
Crédito al salario (artículo 80-B)	202.59	202.50	202.38	161.71	126.18	108.31
ISR a cargo	0.00	0.00	0.00	0.00	65.19	117.23
Retención acumulada mensual	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ISR a cargo					65.19	117.23
<b>CREDITO AL SALARIO A FAVOR</b>	<b>171.03</b>	<b>150.83</b>	<b>130.61</b>	<b>38.69</b>		

NOTA 1: Para determinar el cálculo mensual se tomaron las tablas actualizadas de la Novena Resolución Miscelánea del 3 de febrero de 1997.

NOTA 2: Los salarios de 1 a 3 mínimos mensuales cada mes reciben salario más crédito al salario.

NOTA 3: Recuérdese que el crédito al salario que le paga el patrón a los trabajadores podrá acreditarse en los pagos provisionales que efectúe el patrón.

**DETERMINACION DEL CALCULO MENSUAL DE ISR PARA 1997 INCLUYENDO EL CREDITO AL SALARIO  
TABLA ANUAL**

Número de salarios mínimos	1	1.5	2	3	4	4.5
Sueldo anual ( 26.45 x 365 días)	9,654.25	14,481.38	19,308.50	28,962.75	38,617.00	43,444.13
Menos:						
Límite inferior	1,796.71	1,796.71	15,249.25	26,799.07	37,298.35	37,298.35
Excedente	7,857.54	12,684.67	4,059.25	2,163.68	1,318.65	6,145.78
% del excedente	10%	10%	17%	25%	33%	33%
Impuesto marginal	785.75	1,268.47	690.07	540.92	435.15	2,028.11
Más:						
Cuota fija	53.94	53.94	1,399.08	3,362.64	6,417.54	6,417.54
ISR anual	839.69	1,322.41	2,089.15	3,903.56	6,852.69	8,445.65
Menos:						
Subsidio: Cuota fija	0.00	26.88	699.54	1,681.26	3,208.74	3,208.11
Más:						
% sobre impuesto marginal	392.88	634.24	345.04	270.46	174.06	811.24
Subsidio acreditable	392.88	661.12	1,044.58	1,951.72	3,382.80	4,019.98
ISR a cargo	446.81	661.29	1,044.57	1,951.84	3,469.89	4,425.67
Menos:						
Crédito al salario anual	1,902.00	1,900.80	1,788.00	1,377.24	831.24	831.24
ISR a cargo				574.60	2,638.65	3,594.43
Crédito al salario a favor	1,455.19	1,239.51	743.43			
ISR a cargo				574.60	2,638.65	3,594.43
Menos:						
Retención de ISR acumulada	0.00	0.00	0.00	0.00	782.28	1,407.72
Crédito al salario a favor	1,455.19	1,239.51	743.43			
ISR A CARGO				574.60	1,856.37	2,186.71

NOTA 1: Los salarios 1 a 2 mínimos anuales, el crédito al salario ya no se resta, debido a que los pagos del crédito al salario de la tabla mensual se consideran pagos definitivos.

NOTA 2: Las diferencias que se tienen entre la tabla mensual y la anual se debe a que para el cálculo anual se tomaron las tablas de julio de 1996, pues aún no han salido las anuales para 1997.

## TRATAMIENTO FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS

SEILO DEL INEPU LABORADOR

DECLARACION ANUAL DEL CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

26P1968

143

28

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEAN LAS INSTRUCCIONES DEL REVERSO

CRH

0 0 6

EJERCICIO FISCAL

19 9 6 1

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

C H 0 6 S 1 2 1 4 H Q 8

SEÑALE CON "X" SI ES

PERSONA FISICA

PERSONA MORAL

NORMAL

COMPLEMENTARIA

DATOS GENERALES DEL CONTRIBUYENTE

LA CASA DE HOY S A

DOMICILIO SOCIAL

CALLE

SANT A MARIA LA R I B E R A

NO VOLETA EXTERIOR

NO VOLETA INTERIOR

3 9 8

REFERENC

CENTRA

SANT A MARIA LA R I B E R A

EN LA CORRESPONDENCIA DE

A N A D O N E R V O

MUNICIPIO DE

C U A U T E M O C

D I E S A N C I O S H E

C O C O C O S I L

LO CALIDAD

M E X I C O

E N T E R R E F E R A N C I A

0 6 4 0 0

2

DATOS DEL TRABAJADOR

GARRETA GARCIA JOSE

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

0 1 7 6 4 3 1 2 3 4 2

INSTRUMENTO

9 6 5 4

1 9 0 1 2

FLORES CAMP UZ A N

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

0 1 7 3 5 1 3 6 5 4 9

INSTRUMENTO

1 4 4 8 1

1 9 0 1

DELGADO DE ITA Y O L A N D I A

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

1 1 5 8 3 6 3 7 7 3 5

INSTRUMENTO

9 3 0 8

1 3 1 7 8 8

ROMERO RODR IGUEZ M A R I A D E L R O C I O

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

0 7 9 6 6 8 0 2 2 5 3

INSTRUMENTO

2 8 1 6 1 3

1 3 1 7 7

H O R A L E S L O P E Z P R O I S A L C I A

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

1 1 6 3 4 5 0 0 4 2 7

INSTRUMENTO

3 0 6 1 7

0

SEÑALE CON "X" SI ES

PERSONA FISICA

PERSONA MORAL

NORMAL

COMPLEMENTARIA

DATOS DEL TRABAJADOR

GARRETA GARCIA JOSE

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

0 1 7 6 4 3 1 2 3 4 2

INSTRUMENTO

9 6 5 4

1 9 0 1 2

FLORES CAMP UZ A N

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

0 1 7 3 5 1 3 6 5 4 9

INSTRUMENTO

1 4 4 8 1

1 9 0 1

DELGADO DE ITA Y O L A N D I A

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

1 1 5 8 3 6 3 7 7 3 5

INSTRUMENTO

9 3 0 8

1 3 1 7 8 8

ROMERO RODR IGUEZ M A R I A D E L R O C I O

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

0 7 9 6 6 8 0 2 2 5 3

INSTRUMENTO

2 8 1 6 1 3

1 3 1 7 7

H O R A L E S L O P E Z P R O I S A L C I A

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

1 1 6 3 4 5 0 0 4 2 7

INSTRUMENTO

3 0 6 1 7

0



## **CAPITULO 5. CALCULO DE LA RETENCIÓN DE LA CUOTA OBRERA PARA EL IMSS**

La seguridad social es un elemento fundamental de la vida de los trabajadores, así como de las empresas que laboran en nuestro país. Es así que las prestaciones y servicios que se otorgan son financiadas con los recursos que recaudan las propias instituciones de seguridad social como los son: el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En este contexto y ante la evidente transformación tecnológica que están realizando las empresas, era indispensable establecer un Nuevo Sistema de Recaudación que modernizara, automatizara y simplificara el pago de cuotas que periódicamente realizan los patrones en beneficio de casi cuarenta millones de trabajadores, ajustándose de esta manera a los cambios realizados a la Ley del Seguro Social y al Nuevo Sistema de Pensiones.

Con la Nueva Ley del Seguro Social se reestructuran los seguros y sus ramas con el único objetivo de ser más equitativos con las prestaciones en dinero como en especie. Siendo que las prestaciones de seguridad social forman parte de las percepciones otorgadas al trabajador se considera necesario hacer un análisis de la retención que se le hará al trabajador por concepto de cuota obrera para el IMSS, debido a los cambios en citada ley.

## 5.1. Generalidades

Con la Nueva Ley del Seguro Social la cual entro en vigor el día 1º de julio de 1997 se reestructuran los seguros y sus ramas con el único objeto de ser más equitativos con las prestaciones en dinero como en especie quedando de la siguiente manera.

### SEGUROS QUE COMPRENDE:

1996

1997

- |   |   |
|---|---|
| I. Riesgo de trabajo                                      | I. Riesgos de trabajo                         |
| II. Enfermedades y maternidad                             | II. Enfermedades y maternidad                 |
| III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte | III. Invalidez y vida                         |
| IV. Guarderías para hijos del asegurado                   | IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez |
| V. Retiro   | V. Guarderías y prestaciones sociales         |

Así mismo los sujetos del régimen voluntario al régimen obligatorio sufrirán cambios por lo que es necesario saber quienes están sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio. Para lo cual se hará mención a los siguientes artículos de la Nueva Ley del Seguro Social.

**Artículo 12 de la Nueva Ley del Seguro Social.-** “Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras de manera permanente o eventual, por un relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuan éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.

II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley.

**Artículo 13 de la Nueva Ley del Seguro Social.-** Voluntariamente podrán se sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I. Los trabajadores en industrias familiares y los independiente, como profesionistas, comerciante en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;



II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV. Los patrones de personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

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

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.”<sup>18</sup>

## 5.2. Obligaciones de los patrones

Al existir una relación laboral el patrón quedará sujeto a ciertas obligaciones con el IMSS las cuales están contenidas en el artículo 15 de la Nueva Ley del Seguro Social.

Artículo 15 de la Nueva Ley del Seguro Social.- “Los patrones están obligados a:

<sup>18</sup> Nueva Ley del Seguro Social, Ediciones Fiscales ISEF, México, D.F., 1997, p.p. 3

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de sus salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos.

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pagos establecidos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a

quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se le otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo;

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo Sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I y II, podrán proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación en los términos que señale el Instituto.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Nueva Ley del Seguro Social, Ediciones Fiscales ISEF, México, D.F., 1997, p.p. 4

### 5.3. Determinación del salario base de cotización

De acuerdo a la Nueva Ley del Seguro Social el salario base de cotización se integrara de la siguiente forma:

Artículo 27 de la Nueva Ley del Seguro Social.- "Para los 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 por sus servicios.

Se excluye como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la 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 veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

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

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.<sup>20</sup>

<sup>20</sup>Nueva Ley del Seguro Social, Ediciones Fiscales ISEF, México, D.F., 1997, p.p. 7

## 5.3.1. Con salario fijo mensual

Cuando el trabajador no tiene ninguna prestación adicional a su salario se tomaran en cuenta las prestaciones mínimas a las que tiene derecho como son su salario base, la gratificación anual y la prima vacacional.

Ejemplo 1.- Suponiendo que el trabajador no tienen ninguna prestación adicional el salario se integrara de la siguiente manera:

## Proporción diaria

1. Salario fijo diario	\$ 26.45
2. Gratificación anual $\frac{\$26.45 \times 15 \text{ días}}{365 \text{ días}}$	1.09
3. Prima vacacional $\frac{\$26.45 \times 6 \text{ días} \times 25\%}{365 \text{ días}}$	<u>0.11</u>

**SALARIO BASE DIARIO INTEGRADO DE COTIZACIÓN \$ 27.65**

Ejemplo 2.- Con base en el factor 4.52%.

Para calcular el factor del 4.52% se tomó como base las prestaciones mínimas a las que tiene derecho el trabajador:

	Proporción
diaria	
1. Prima vacacional: 6 días de vacaciones x 25%	1.5 días
2. Aguinaldo: 15 días de aguinaldo	15.0 días
Total de prestaciones mínimas	16.5 días

3. Cálculo del factor  $\frac{\text{Total de prestaciones mínimas}}{365 \text{ días del año}}$

$$\frac{16.5 \text{ días}}{365 \text{ días}} \times 100 = 4.52\%$$

4. Salario fijo mensual \$ 26.45 x 4.52% **\$ 27.65**

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva (art. 28 Ley del Seguro Social 1997).

Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas (art. 19 Ley del Seguro Social 1997):

I. El mes natural será el período de pago de cuotas;

II. Para fijar el salario diario en caso de que pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.



## 5.3.2. Con salario fijo mensual más compensación mensual fija

En el artículo 30 de la Ley del Seguro Social se menciona como determinar el salario diario base de cotización cuando existen compensaciones fijas adicionales al salario:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumarán a dichos elementos fijos;

Ejemplo .- Determinación del salario diario integrado:

		Proporción diaria
1. Salario fijo diario		\$ 26.45
2. Compensación fija mensual	$\frac{\$ 6.00}{30 \text{ días}}$	0.20
3. Gratificación anual	$\frac{\$ 26.45 \times 15}{365}$	1.09
4. Prima vacacional	$\frac{26.45 \times 6 \times 25 \%}{365}$	0.11
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO BASE DE COTIZACIÓN</b>		<b>\$ <u>27.85</u></b>

En este caso ya no puede aplicarse el factor del 4.52% ( $\$26.45 \times 1.0452 = \$27.65$ ) porque ya no va a coincidir el monto del salario diario integrado lo cual originaría diferencias en el pago de las cuotas obrero-patronales.

### 5.3.3. Con salario fijo mensual más prestaciones diversas

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

Artículo 30 de la Nueva Ley del Seguro Social .- "Para determinar el salario base de cotización se estará a lo siguiente:

Fracción II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y ..."<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Nueva Ley del Seguro Social, Ediciones Fiscales ISEF, México, D.F., 1997, p.p. 8

Ejemplo.- Determinación del salario base de cotización:

		Proporción
diaria		
1. Salario fijo diario		\$ 26.45
2. Compensación fija mensual	$\frac{\$ 6.00}{365}$	0.20
3. Gratificación anual	$\frac{\$26.45 + \$0.20 \times 15}{365}$	1.09
4. Prima vacacional	$\frac{\$ 26.45 + \$0.20 \times 6 \times 25\%}{365}$	0.11
5. Porcentaje del 50% sobre \$ 26.45 (que se considera sueldo fijo) por alimentos, habitación, etc. \$ 26.45 + 0.20 x 25%		<u>6.66</u>
<b>SALARIO DIARIO INTREGADO PARA COTIZAR</b>		<b>\$ <u>34.51</u></b>

En este caso tampoco se puede utilizar el factor del 4.52%, ya que no reflejaría la realidad del salario diario integrado, por el tipo de prestaciones que tiene el trabajador.

### 5.3.4. Con Salario Diario Fijo Mensual y Percepciones Variables

En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumarán a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción II del artículo 30 de la Ley del Seguro Social.

Ejemplo.- Determinación del salario base de cotización

		Proporción
diaria		
1. Salario fijo diario		\$ 26.45
2. Gratificación anual	$\frac{\$ 26.45 \times 15}{365}$	1.09
3. Prima vacacional	$\frac{\$ 26.45 \times 6 \times 25\%}{365}$	0.11
4. Comisiones estimadas (*)	$\frac{\$ 3,000.00}{365}$	<u>8.22</u>
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO BASE DE COTIZACIÓN</b>		<b>\$ <u>35.87</u></b>

(\*) Se estima que la comisión del trabajador es del 3% sobre el total de ventas

#### 5.4. Trabajadores al servicio de varios patrones

En caso de que el asegurado preste sus servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 de la Ley del Seguro Social los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de la Ley mencionada, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

#### 5.5. Modificación de salarios

Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente de acuerdo al artículo 34 de la Ley del Seguro Social:

I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30 de la Ley del Seguro Social, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles;

II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30 de la Ley del Seguro Social, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros quince días naturales del mes siguiente, las modificaciones del salario promedio obtenido en el mes anterior, y

III. En los casos previstos en la fracción III del artículo 30 de la Ley del Seguro Social, se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el mes respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el mes anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicarán al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su otorgamiento.

Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señalada en el artículo 34 de la Ley del Seguro Social, así como aquellos que por ley deben efectuarse al salario mínimo surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

#### 5.6. Cálculo de la cuota obrera

El patrón tendrá la obligación de hacer la retención de las cuotas que les corresponde a los trabajadores cubrir por concepto de aportaciones de seguridad social, para lo cual deberá hacer el cálculo de dichas aportaciones de acuerdo a los porcentajes fijados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**PORCENTAJES DE APORTACIONES OBRERO-PATRONALES Y DEL ESTADO DE  
ACUERDO A LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL (\*)**

SEGUROS DE	LIMITES	PRESTACIONES EN:	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO
ENFERMEDADES  Y  MATERNIDAD	25 SMGDF	GTOS. MEDICOS PENS ESPECIE (ART. 25)	1.05%	0.375%	0.075%
	25 SMGDF	CUOTA FUA ESPECIE (ART.108) EXCEDENTE	INGRESOS HASTA 3 S.M.G.D.F.		
			13.90% (1)		13.90%
			INGRESOS DE MAS DE 3 S.M.G.D.F.		
			6.00% (2)	2.00% (2)	13.90%
	25 SMGDF	PREST. EN DINERO DINERO (ART. 70)	0.70%	0.25%	0.05%
RIESGOS DE TRABAJO	25 SMGDF	ESPECIE Y DINERO (ART.71)	% DE RIESGO DE CADA EMPRESA		
INVALIDEZ Y VIDA	15SMGDF	DINERO (ART.147)	1.75%	0.625%	0.125%
CESANTIA Y VEJEZ	15 SMGDF	DINERO (ART. 168 FRACC.III)	3.150%	1.125%	0.225%
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	25 SMGDF	ESPECIE (ART 211)	1.00%		
RETIRO	25 SMGDF	DINERO (ART. 168 FRACC. I)	2.00%		

(1) CUOTA FUA= SALARIO MINIMO DIARIO DEL D.F. X LOS DIAS A COTIZAR X LA PRIMA DEL 13.9%

(2) EXCED. 3 SMGDF= SALARIO DIARIO INTEGRADO MENOS 3 VECES EL SALARIO MINIMO DEL D.F.  
X LOS DIAS A COTIZAR X LA PRIMA DEL 8.00%

(\*)FUENTE: CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS EMITIDA POR EL INSTITUTO MEXICANO  
DEL SEGURO SOCIAL



Ejemplo.- Tomando en cuenta que el salario del trabajador será de \$ 1,200.00 mensuales y tendrá sólo las prestaciones de ley quedara de la siguiente manera el monto de la retención:

Salario mensual	\$ 1,200.00	
Salario base de cotización:	40.00	
	Patrón	
Trabajador		
<u>ENFERMEDADES Y MATERNIDAD</u>		
CUOTA FIJA		
( 26.45 x 30 días)= 793.50 x 13.90%	110.30	0.00
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS		
( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 1.05%	12.60	
( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 0.375%		4.50
PRESTACIONES EN DINERO		
( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 0.70%	8.40	
( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 0.25%		3.00
<u>INVALIDEZ Y VIDA</u>		
( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 1.75%	21.00	
( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 0.625%		7 50

RIESGO DE TRABAJO

( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 0.345%	4.15	
-------------------------------------	------	--

CESANTÍA Y VEJEZ

( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 3.150%	37.80	
( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 1.125%		13.50

GUARDERÍAS Y PREST. SOCIALES

( 40 x 30 días )= 1,200.00 x 1.00%	12.00	0.00
------------------------------------	-------	------

RETIRO

(40 x 30 días )= 1,200.00 x 2.00%	<u>24.00</u>	<u>0.00</u>
-----------------------------------	--------------	-------------

TOTAL DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES	<u>230.25</u>	<u>28.50</u>
-----------------------------------	---------------	--------------

El monto que se le retendrá al trabajador por concepto de cuota obrera del IMSS ascenderá al monto de \$ 28.50 mensuales, sin embargo puede variar de acuerdo al número de días a cotizar por mes.

### 5.7. Retención de la cuota obrera

El patrón al efectuar el pago de los sueldos y salarios a sus trabajadores, deberán retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

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 la Ley del Seguro Social y sus reglamentos (Artículo 38 de la Ley del Seguro Social).

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo (Artículo 36 de la Ley del Seguro Social).

En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, en casos de despido o renuncia, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas.

### 5.8. Época de pago de las cuotas obrero-patronales.

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.

Cuando no se enteren las cuotas o los capitales constitutivos dentro del plazo establecido en las disposiciones respectivas, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del Código Fiscal de la Federación, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

En el caso de que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero patronales, o lo haga en forma incorrecta, el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida, con base en los datos con que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal, o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

El Instituto a solicitud de los patrones podrá conceder prórroga para el pago de los créditos derivados de cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos. Durante el plazo concedido se causarán recargos sobre el saldo insoluto actualizado en los términos que establece el Código Fiscal de la Federación.

Para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, esta prórroga también causará los accesorios a que se refiere el Código Fiscal de la Federación, depositándose los recargos en la cuenta individual del trabajador. De todas las prórrogas que involucren cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el Instituto deberá informar a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Sin perjuicio de lo anterior los patrones deberán proporcionar copia de las prórrogas que involucren cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, así como a las entidades financieras que mediante reglas generales determine la misma Comisión.

## **CAPITULO 6. DESARROLLO PRACTICO**

**LA CASA DE HOY, S.A.**

La Cía. denominada la Casa de Hoy, S.A., con el Registro Federal de Contribuyentes CHO 651214 HQ8, con domicilio fiscal en la calle de Santa Ma. la Ribera no. 39-B, Col. Santa Ma. la Ribera, Delegación Cuauhtémoc presenta la siguiente nómina:

**DATOS GENERALES:**

<u>Trabajadores</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Fecha de ingreso</u>
Fernando Villegas Solís	\$ 793.50	01/06/96
Sandra Hernández López	1,000.00	01/09/96
Rocio Hernández Flores	1,800.00	01/02/94
Carolina Pérez Sánchez	2,200.00	01/02/96
Federico López Avendaño	3,000.00	15/07/97
Felipe Barranco Topete	12,000.00	01/03/82

Prestaciones

Aguinaldo	50 días.
Prima vacacional	25 % sobre 15 días de vacaciones.
Vales de despensa	20 % sobre el sueldo mensual.
Fondo de ahorro	El trabajador ahorra el 10% y la empresa aporta el 13%.
Alimentación	La empresa cobra al trabajador \$ 4.00 diarios.
Premios por asistencia	\$ 140.00 quincenales.
Seguro de vida, invalidez y gastos médicos	La empresa contrata directamente con la compañía de seguros.
Bonos de productividad	15 % sobre el salario mensual.
Bonos por antigüedad	A los 15 años de servicio, 10 % del salario.
Ayuda para transporte	Al personal que tramite asuntos fuera del domicilio de la empresa.

Dichas prestaciones serán aplicadas a los todos los trabajadores, excepto el bono de antigüedad el cual sólo se aplicará a aquellos trabajadores que cumplan con los años de servicio estipulados



El cálculo del Impuesto Sobre la Renta se hará de acuerdo al monto de sueldo o salario que se perciba por el trabajador y de acuerdo a las tablas emitidas por la Secretaría de Hacienda para dicho concepto.

El cálculo de la nómina quedará de la siguiente manera por cada uno de los trabajadores que laboran en esta empresa:

Cálculo del impuesto                      Subsidio

Trabajador: Fernando Villegas Solís

Sueldo mensual	\$ 793.50		
Límite inferior	<u>274.53</u>		
Excedente s/límite inferior	518.97		
% s/exc. de límite inferior	<u>x 10 %</u>		
Impuesto marginal	51.90	— 50 % —	25.95
Cuota fija	<u>8.24</u>		<u>4.11</u>
Impuesto total	60.14		30.06
Subsidio	<u>15.03</u>		<u>50%</u>
Impuesto a cargo	45.11		15.03
Crédito al salario mensual	<u>225.18</u>		
Saldo a cargo (a favor)	( 180.07)		

Trabajador: Sandra Hernández López

Sueldo mensual	\$ 1,000.00		
Límite inferior	<u>274.53</u>		
Excedente s/límite inferior	725.47		
% s/exc. de límite inferior	x 10 %		
Impuesto marginal	72.55	— 50 % —	36.28
Cuota fija	<u>8.24</u>		<u>4.11</u>
Impuesto total	80.79		40.39
Subsidio	<u>20.20</u>		<u>50%</u>
Impuesto a cargo	60.59		20.20
Crédito al salario mensual	<u>225.08</u>		
Saldo a cargo (a favor)	( 164.49)		

Trabajador: Rocío Hernández Flores

Sueldo mensual	\$ 1,800.00		
Límite inferior	<u>274.53</u>		
Excedente s/límite inferior	1,525.47		
% s/exc. de límite inferior	x 10 %		
Impuesto marginal	152.54	— 50 % —	76.27
Cuota fija	<u>8.24</u>		<u>4.11</u>
Impuesto total	152.55		80.38
Subsidio	<u>40.19</u>		<u>x 50%</u>
Impuesto a cargo	120.59		40.19
Crédito al salario mensual	<u>224.95</u>		
Saldo a cargo (a favor)	( 104.36)		

Trabajador: Carolina Pérez Sánchez

Sueldo mensual	\$ 2,200.00		
Límite inferior	<u>274.53</u>		
Excedente s/límite inferior	1,925.47		
% s/exc. de límite inferior	<u>x 10 %</u>		
Impuesto marginal	192.55	— 50 % —	100.40
Cuota fija	<u>8.24</u>		<u>4.11</u>
Impuesto total	200.79		104.51
Subsidio	<u>52.26</u>		<u>x 50%</u>
Impuesto a cargo	148.53		52.26
Crédito al salario mensual	<u>211.59</u>		
Saldo a cargo (a favor)	( 63.06)		

Trabajador: Federico López Avendaño

Sueldo mensual	\$ 3,000.00		
Límite inferior	<u>2,329.98</u>		
Excedente s/límite inferior	670.02		
% s/exc. de límite inferior	<u>x 17 %</u>		
Impuesto marginal	113.91	— 50 % —	163.84
Cuota fija	<u>213.77</u>		<u>106.89</u>
Impuesto total	327.68		270.73
Subsidio	<u>135.37</u>		<u>x 50 %</u>
Impuesto a cargo	192.31		135.37
Crédito al salario mensual	<u>162.98</u>		
Saldo a cargo (a favor)	29.33		

Trabajador: Felipe Barranco Topete

Sueldo mensual	\$ 12,000.00		
Límite inferior	<u>11,493.95</u>		
Excedente s/límite inferior	506.05		
% s/exc. de límite inferior	x 34 %		
Impuesto marginal	172.06	— 30 % —	919.50
Cuota fija	<u>2,892.91</u>		<u>1,255.21</u>
Impuesto total	3,064.97		2,174.71
Subsidio	<u>1,087.36</u>		x 50 % <sup>22</sup>
Impuesto a cargo	1,977.61		1,087.36
Crédito al salario mensual	<u>98.37</u>		
Saldo a cargo (a favor)	1,879.24		

Una vez hecho el cálculo del Impuesto Sobre la Renta, quedará determinado el monto que se le retendrá o se le dará (por concepto de crédito al salario) a cada uno de los trabajadores.

Asimismo también se deberá hacer el cálculo del importe de la cuota obrera del IMSS, que se le retendrá a cada uno de los trabajadores, para conformar de manera completa la nómina.

Para hacer el cálculo de la cuota obrera primero deberá determinarse el factor de integración con las percepciones y prestaciones fijas que se le darán a todos los trabajadores.

<sup>22</sup> Para el cálculo del subsidio acreditable se estimó una proporción del 75 %

## Determinación del factor de integración fijo:

## Prestaciones fijas:

Aguinaldo ( 50 días / 365 días )	0.136986
Prima vacacional ( 25 % x 15 días / 365 días)	0.010273
Fondo de ahorro ( 13 % patrón - 10 % trabajador)	0.030000
Alimentación	<u>0.083300</u>
Factor de integración fijo	0.260559
Al factor fijo de integración se le suma la unidad	<u>1.000000</u>
Factor de integración fijo aplicable al salario diario	1.260559

En lo que se refiere a la despesa esta exento el 40 % del salario mínimo general del D.F., la parte que excede se integra al salario.

Despesa: exento el 40% SMG (  $26.45 \times 40 \% = 10.58$  )

A Fernando Villegas Solís no se le hará cálculo de la cuota obrera del IMSS por percibir el salario mínimo y estar exento del pago de esta cuota, como lo marca el artículo 36 de La Nueva Ley del Seguro Social.

Trabajador: Sandra Hernández López

Salario diario ( 1000 / 30 )	\$ 33.33
Factor de integración fijo	<u>x 1.260559</u>
Salario diario integrado	\$ 42.00
Días a cotizar	<u>30</u>
Base de cotización	\$ 1,260.00
Porcentaje de la cuota obrera	<u>2.3750% (*)</u>
Importe de la cuota obrera	\$ 29.93

Trabajador: Rocio Hernández Flores

Salario diario ( 1800 / 30 )	\$ 60.00
Factor de integración fijo	<u>x 1.260559</u>
Salario diario integrado	\$ 75.63
Despensa (60 x 20%= 12-10.58 )	<u>1.42</u>
Salario diario integrado	77.05
Días a cotizar	<u>30</u>
Base de cotización	\$ 2,311.50
Porcentaje de la cuota obrera	<u>2.3750% (*)</u>
Importe de la cuota obrera	\$ 54.90

Trabajador: Carolina Pérez Sánchez

Salario diario ( 2200 / 30)	\$ 73.33
Factor de integración fijo	<u>x 1.260559</u>
Salario diario integrado	\$ 92.42
Despensa $73.33 \times 20\% = 14.56 - 10.58$	<u>4.08</u>
Salario diario integrado	\$ 96.50
Días a cotizar	<u>30</u>
Base de cotización	\$ 2,895.00
Porcentaje de la cuota obrera	<u>2.3750% (*)</u>
Importe de la cuota obrera	\$ 68.76

Trabajador: Federico López Avendaño

Salario diario ( 3000 / 30 )	\$ 100.00
Factor de integración fijo	<u>x 1.260559</u>
Salario diario integrado	\$ 126.05
Despensa $100 \times 20\% = 20 - 10.58$	<u>9.42</u>
Salario diario integrado	\$ 135.47
Días a cotizar	<u>x 30</u>
Base de cotización	\$ 4,065.00
Porcentaje de la cuota obrera	<u>4.3750% (+)</u>
Importe de la cuota obrera	\$ 177.85

Trabajador: Felipe Barranco Topete

Salario diario ( 12000 / 30 )	\$ 400.00
Factor de integración fijo	<u>x 1.260559</u>
Salario diario integrado	\$ 504.22
Despensa 400 x 20%= 80-10.58	<u>69.43</u>
Salario diario integrado	\$ 573.65
Días a cotizar	<u>x 30</u>
Base de cotización	\$ 17,209.50
Porcentaje de la cuota obrera	<u>4.3750% (+)</u>
Importe de la cuota obrera	\$ 752.92

(\*)Los porcentajes de la cuota obrera se componen de la siguiente manera:

Gastos médico pensionados	0.3750 %
Prestaciones en dinero	0.2500 %
Invalidez y vida	0.6250 %
Cesantía y vejez	<u>1.1250 %</u>
Porcentaje de la cuota obrera	2.3750 %

En caso de que el salario que percibe el trabajador exceda los 3 salarios mínimos del D.F. se sumara el excedente marcado en el artículo 106 de la Nueva Ley del Seguro Social.

Porcentaje de la cuota obrera	2.3750 %
Excedente ingresos de mas de 3SMGDF	<u>2.0000 %</u>
Porcentaje de la cuota obrera de ingresos de más de 3 SMGDF (+)	4.3750 %



Una vez que se han calculado los importes que se le deberán retener o entregar, al trabajador por concepto de nómina, estos deberán ser incluidos en las listas de raya o en los recibos de nómina, los cuales deberán firmar los trabajadores al recibir su pago. Dicha información deberá conservarse como comprobante de la contabilidad por el tiempo establecido en el Código Fiscal de la Federación el cual marca un término de cinco años.

**LA CASA DE HOY, S.A.**  
 SANTA MARIA LA RIBERA N° 39-B  
 COL. SANTA MARIA LA RIBERA

NOMINATIVES AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 1977

EMPLEADO	R.F.C.	N° DE AFILIACION CASS	SALARIO DIARIO	DÍAS LABORADOS	PERCEPCIONES			DEDUCCIONES					IMPORTE NETO	FIRMA DEL TRABAJADOR
					IMPORTE MENSUAL	ORDENES DE PAGO	OTROS	TOTAL DE PERCEPCIONES	ISR RETENIDO	CUOTA OPFEPRA	OTROS	TOTAL DE DEDUCCIONES		
FERNANDO ALLEGAS SOLIS	VISF653617067	11906531659	26.45	30	793.50	141.37		934.87				0.00	934.87	_____
SANDRA FERNANDA DEZ LOPEZ	HEL8730424428	11957005161	33.33	30	1,000.00	141.37		1,141.37		29.93		29.93	1,111.44	_____
ROCIO HERNANDEZ FLORES	HEFR700515ELU	11947059121	60.00	30	1,800.00	141.37		1,941.37		54.90		54.90	1,886.47	_____
CAROLINA PEPEZ SANCHEZ	PESC680515E76	10906610101	73.33	30	2,200.00	141.37		2,341.37		66.76		66.76	2,274.61	_____
FEDERICO LOPEZ AYENDANO	LOAF581128006	01655811266	100.00	30	3,000.00			3,000.00	29.33	117.85		147.18	2,852.82	_____
FELIPE BARRANCO TOPETE	BATF510010366	01625544676	400.00	30	12,000.00			12,000.00	1,879.24	752.90		2,632.14	9,367.86	_____
SUMAS					20,793.50	511.96	0.00	21,305.46	1,908.57	1,084.36	0.00	2,992.93	18,312.55	

R.F.C. DEL EMPLEADO

FECHA DE FIRMA

REVISADO POR

PAYROLL CONTROLLER

SANCO

ENCUENTRO 24/09/77

ENCUENTRO 24/09/77

ENCUENTRO 24/09/77

ENCUENTRO 24/09/77

## CONCLUSIONES

En nuestro país el factor humano representa el factor de producción más importante de las empresas sin importar el giro a que se dediquen o al tipo de servicio que presten. Es por esto que las entidades económicas o las personas físicas que tienen trabajadores o empleados subordinados están obligados a retribuir los servicios que estos prestan, y lo hacen en forma económica o en especie.

Esta obligación de pagar al trabajador un sueldo o salario, esta citada en el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se da el fundamento legal más importante al respecto, ya que se le otorga al trabajador los derechos a un trabajo digno el cual debe ser retribuido en dinero y en especie. Sin embargo no sólo el patrón adquiere obligaciones al contratar al trabajador, sino también este último adquiere una serie de obligaciones y derechos, dando así nacimiento a la relación laboral.

Como se explico en el desarrollo del presente trabajo la principal ley que regula la relación laboral es la Ley Federal del Trabajo la cual reglamenta y delimita las bases por las cuales debe darse la prestación del servicio, fijando en ella aspectos como: la duración de la jornada de trabajo, el tipo de sueldo o salario que recibirá el trabajador, las prestaciones a las que tendrá derecho, no sin mencionar que estas prestaciones pueden ser fijadas por cada una de las empresas sin que puedan ser menores a las citadas en la ley, los días de descanso, prima vacacional, aguinaldo, etc., por mencionar algunas. Es por esto que es importante realizar un contrato laboral para poder hacer efectivos los derechos y obligaciones

Sin embargo el trabajador al percibir su sueldo o salario adquiere la obligación de contribuir con los gastos públicos del país y al mantenimiento de las instituciones de seguridad social, dando origen así a las retenciones de impuestos y aportaciones de seguridad social.

La retención del Impuesto Sobre la Renta es una de las principales que se le hacen a los sueldos y salarios y esta va en proporción al monto de los ingresos que por este concepto reciban los trabajadores, así como por las prestaciones a las que tengan derecho. El procedimiento para dicho cálculo siempre se hace observando las leyes que para su caso dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la cuales se dan a conocer por medio del Diario Oficial de la Federación.

Como parte complementaria del impuesto sobre la renta, también existe una disposición denominada "Crédito al Salario" cuyo fin es beneficiar a los trabajadores que perciban menos de tres salarios mínimos, mediante la devolución de un impuesto en vez de una retención, siendo que en este caso se ve incrementado la percepción real del trabajador, en dicha devolución se ve beneficiado también el patrón ya que podrá hacerlo deducible como anticipo de impuesto en sus declaraciones. Este tratamiento fiscal de los sueldos y salarios es de aplicación general para todas las entidades económicas del país.

La seguridad social es otro de los elementos fundamentales de la vida de los trabajadores, así como de las empresas que laboran en nuestro país. Es así que las prestaciones y servicios que se otorgan son financiadas con los recursos que recaudan las propias instituciones de seguridad social, a través de las cuotas obrero patronales, que como su nombre lo indica se componen por una parte que paga el patrón y otra que paga el trabajador.

La parte que el trabajador aporta para dicha institución se ve disminuida de lo que el percibe de su sueldo o salario, esta parte se determina de acuerdo a los porcentajes citados por el Instituto Mexicano del Seguro Social y también van de acuerdo a los ingresos que recibe el trabajador por la prestación de un servicio personal subordinado, cumpliendo así con lo estipulado en la ley.

Por último, solo resta agregar que este trabajo no pretende ser más que una herramienta de ayuda, en el cual se explica la aplicación de las principales disposiciones fiscales que regulan las retenciones que se realizan por concepto de impuestos y aportaciones de seguridad social de los sueldos y salarios, ya que con dicho conocimiento se hará un oportuno y correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales tal y como se muestra en el desarrollo práctico.

## BIBLIOGRAFIA

BRAVO, Itumaga Luis

Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios

México D F , Ediciones Fiscales ISEF, 1996

ZORRILLA, Arena Santiago/ TORRES, Xammar Miguel

Guía para elaborar la tesis

México D.F., Ediciones McGraw Hill, 1981

HERNANDEZ, Sampier Roberto/ FERNÁNDEZ, Collado Carlos

Metodología de la investigación

México D F , Ediciones McGraw Hill, 1995

HERNÁNDEZ, Robles y Asociados S.C.

Consideraciones sobre la nueva Ley del Seguro Social

Estado de México, Editonal Hernández Robles y Asociados S C., 1997

OVILLA, Zebuada Santiago

Introducción a la Nueva Ley del Seguro Social (Conferencia)

México D F., Centro de Actualización Fiscal A.C., 1996

OVILLA, Zebuada Vicente

Manual para la aplicación práctica de las reformas al IMSS -  
INFONAVIT 1997

México D F., Centro de Actualización Fiscal A.C , 1997

HERNÁNDEZ, Robles y Asociados, S.C.

Nueva Ley del Seguro Social

Estado de México, Editorial Hernández Robles y Asociados S.C., 1997

## CÓDIGOS

Código Fiscal de la Federación

México D.F., Ediciones Fiscales ISEF, 1997

## LEYES Y REGLAMENTOS

TRUEBA, Urbina Jorge

Ley Federal del Trabajo

México D.F., Editoral Porrúa, 1996

Ley del Impuesto Sobre la Renta

México D.F., Ediciones Fiscales ISEF, 1997

Ley del Seguro Social

México D.F., Ediciones Fiscales ISEF, 1997

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

México D.F., Ediciones Fiscales ISEF, 1997

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

México D.F., Ediciones Fiscales ISEF, 1997

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

México D.F., Ediciones Fiscales ISEF, 1997

Reglamento de la Ley del Seguro Social

México D.F., Ediciones Fiscales ISEF, 1997

Reglamento del Código Fiscal de la Federación

México D.F., Ediciones Fiscales ISEF, 1997