



UNIVERSIDAD VILLAHERICA

875208
22
11/17/98

Facultad de Contaduría y Administración

Estudios Incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México

"DETERMINACION DE LOS IMPUESTOS
RELATIVOS A SUELDOS Y SALARIOS"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciada en Contaduría

PRESENTA

Rosa Aurora Viveros Hernández

Director de Tesis

C.P. Martha Rodríguez León

Asesor de Tesis

C.P. Porfirio Hernández Sandoval

Boca del Río, Ver.

1998

265655

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS:

**Gracias de todo corazón,
por haberme permitido
realizar una de mis
principales metas en
mi vida profesional.**

**Como un testimonio de mi infinito
agradecimiento por su cariño, su
incondicional apoyo cuando más lo
necesite, sus constantes estímulos
para que me siga realizando y
superando y, porque el objetivo
logrado también es suyo,
con amor y admiración
a mis padres:**

**Jonas Viveros Galindo y
María Hernández de Viveros.**

A MIS HERMANOS:

Oscar, Bety y Manolo

**Por el apoyo moral
que me han dado**

**Para Ustedes
Con Cariño.**

A ISMAEL PEREZ:

**Por estar a mi lado en los
mejores y peores momentos,
por tu ayuda incondicional
en la realización de esta tesis
y, sobre todo, por el amor que
has brindado**

**Para tí
Con Amor**

A MIS REVISORES:

**C.P. Martha Rodríguez
C.P. Porfirio Hernández
C.P. Amanda Capetillo**

**Gracias por ayudarme a
concluir mi tesis.**

A LA UNIVERSIDAD VILLA RICA:

**Por haber sido la
Institución donde
lleve a cabo mi
formación profesional.**

A MI JURADO:

Con respeto.

**Y a todas aquellas personas
que de una u otra manera
me apoyaron**

Gracias.

DETERMINACION DE LOS IMPUESTOS RELATIVOS A SUELDOS Y SALARIOS

INDICE

INTRODUCCION.....	v
CAPITULO 1: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.2 Justificación de la investigación.....	4
1.3 Objetivos.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 Hipótesis.....	6
1.5 Variables.....	7
1.6 Definición de variables.....	7
1.7 Tipo de estudio.....	9

**CAPITULO II: MARCO TEORICO REFERENTE A LA DETERMINACION DE
LOS IMPUESTOS RELATIVOS A SUELDOS Y SALARIOS..... 10**

2.1 Fundamentos generales de los sueldos y salarios.....	11
2.1.1 Antecedentes históricos.....	11
2.1.2 Conceptos básicos.....	15
2.1.3 Principales disposiciones relacionadas con el cálculo de impuestos sobre sueldos y salarios.....	18
2.1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	19
2.1.3.2 Ley Federal del Trabajo.....	23
2.1.3.3 Código Fiscal de la Federación.....	37
2.1.3.4 Reglamento del Código Fiscal de la Federación.....	40
2.1.3.5 Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	41
2.1.3.6 Ley del Seguro Social.....	48
2.1.4 Criterios legales de integración salarial.....	54
2.2 Retención del Impuesto Sobre la Renta de los sueldos y salarios.....	64
2.2.1 Cálculo de la retención y entero del impuesto.....	64
2.2.2 Determinación del subsidio acreditable.....	66
2.2.3 Crédito al salario mensual.....	72
2.2.4 Cálculo del impuesto anual de los sueldos y salarios.....	76
2.2.5 Base del impuesto anual y tarifa.....	83

2.2.6	Determinación anual del subsidio acreditable.....	84
2.2.7	Diferentes casos de retención de ISR de los sueldos y salarios.....	87
2.2.7.1	Por remuneración extraordinaria a trabajadores de salario mínimo.....	87
2.2.7.2	Por tiempo extraordinario para quien percibe ingresos superiores al salario mínimo general.....	92
2.2.7.3	Por honorarios a consejeros, administradores, gerentes y comisarios.....	92
2.2.7.4	Cobro de PTU del trabajador que ya no labora con el patrón que habrá de pagarla.....	93
2.2.7.5	Retención del impuesto tratándose de honorarios pagados a personas que presten servicios a un prestatario.....	93
2.2.7.6	Cálculo del impuesto anual en indemnización por separación gravada, superior al último sueldo mensual ordinario.....	95
2.2.7.7	Retención del ISR en el caso de pago de prestaciones de previsión social.....	96
2.2.7.8	Cálculo del impuesto anual de un trabajador que además de su sueldo ordinario y otras prestaciones, recibe prestaciones de previsión social.....	97
2.2.7.9	Retención del impuesto en el caso de ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado.....	99
2.3	Retención del Seguro Social, Infonavit y Sar a los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado.....	101

2.3.1 Retención y obligación, plazos y modalidades, y, porcentajes de las cuotas obrero – patronales del seguro social.....	101
2.3.2 Retención y obligación, plazos y modalidades, y, porcentajes de las cuotas obrero - patronales del sistema de ahorro para el retiro y el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez.....	110
2.3.3 Obligación, plazo y modalidad, y, porcentaje de la cuota patronal del Infonavit.....	114
CAPITULO III: CASO PRACTICO: DETERMINACION DE LA NOMINA DE EMPLEADOS A UNA EMPRESA CON GIRO “SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO Y SUBURBANO DE PASAJEROS”.....	118
3.1 Descripción de la empresa.....	119
3.2 Características de la empresa.....	120
3.3 Determinación de la nómina de empleados.....	126
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	146
4.1 CONCLUSIONES.....	147
4.2 SUGERENCIAS.....	150
BIBLIOGRAFIA.....	152

INTRODUCCION

La determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios resulta cotidianamente en nuestro medio sencilla, sin embargo, relacionar correctamente las partes que se gravan a las percepciones de los trabajadores que prestan servicios personales subordinados para fines de impuestos sobre nóminas, se encuentran sujetas a las peculiaridades de interpretación que hagan las personas encargadas de realizar las nóminas dentro de las empresas, *es decir, de la forma en que interpreten las leyes para ese fin.*

Es importante determinar adecuadamente los impuestos relativos a sueldos y salarios, para cumplir con la obligación de llevar un debido registro contable y no perder el beneficio de deducción que obtiene quien hace estos pagos.

El objetivo de la presente tesis es el de proporcionar la información necesaria para la correcta determinación de los impuestos sobre sueldos y salarios, y con ello ayudar a las personas que calculan nóminas de las posibles confusiones que pudiesen tener al efectuar dichos cálculos.

Para tal finalidad, se decidió dividir el trabajo de tesis en cuatro capítulos, de los cuales a continuación mencionaré su contenido en forma general.

El primer capítulo está formado por la metodología de la investigación, en donde se plantea el problema de la importancia de determinar correctamente los impuestos sobre sueldos y salarios, la justificación, hipótesis, así como sus objetivos de investigación.

El segundo capítulo titulado marco teórico. Este capítulo se dividió en tres subtemas a los cuales haré mención; el primero de ellos se refiere a los fundamentos generales de los sueldos y salarios en donde podemos encontrar los antecedentes históricos, los conceptos básicos, las principales disposiciones relacionadas con el cálculo de impuestos sobre sueldos y salarios, así como los criterios legales de integración salarial; el segundo trata de la retención del impuesto sobre la renta a las personas que prestan servicios personales subordinados, mostrando el cálculo, retención y entero del impuesto sobre el producto del trabajo, así como los diferentes casos de retención de impuestos sobre sueldos y salarios; el tercero hace mención a la retención del Seguro

Social y Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) a los trabajadores que prestan servicios personales subordinados.

El tercer capítulo es un caso práctico en el cual se elaboró la nómina de empleados de una empresa dedicada al servicio de transporte urbano y suburbano de pasajeros.

Por último en el cuarto capítulo se mencionan las conclusiones a que da lugar el desarrollo de este tema, así como, a las sugerencias que desde mi punto de vista considero que se deben tomar en cuenta sobre la correcta determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios.

Capítulo I

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

CAPITULO I

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hablar del salario debería ser muy sencillo, incluso hacer un listado de las diversas partidas que en su conjunto componen el salario de los trabajadores; sin embargo, no es así, el salario juega un papel muy importante para efectos laborales y para efectos fiscales.

Determinar correctamente el salario es importante en el terreno laboral, por las reclamaciones de los trabajadores a sus patrones cuando se presentan conflictos entre ellos, indemnizaciones por riesgos del trabajo y la parte de las utilidades de la empresa; y en el terreno fiscal deben cuantificarse correctamente el pago de los impuestos del ISR a cargo del personal dependiente así como las cotizaciones de seguridad social al IMSS y las aportaciones al INFONAVIT, las cuales están catalogadas en el Código Fiscal de la Federación como aportaciones de seguridad social. No obstante, de estar bien determinadas las

contribuciones que gravan al concepto del salario, sus aspectos esenciales están regulados con lujo de heterogeneidad en cada uno de los rubros mencionados, los cuales se norman por conceptos disímboles, que al combinarse con la gran gama de partidas que se usan para remunerar el trabajo subordinado, forman un verdadero problema.

Como consecuencia de lo acabado de comentar, es indispensable que los empresarios y sus asesores contables y legales, tengan conocimientos de las múltiples y confusas regulaciones relacionadas con los sueldos y salarios que se encuentran vigentes en nuestro país.

Lo anterior da como resultado que se lleguen a provocar pérdidas para la empresa al calcular el Impuesto Sobre la Renta de las personas físicas que perciben ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, así como las cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones al SAR, a favor del trabajador por lo cual debe interpretar correctamente lo que establecen las leyes del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit, Ley Federal del Trabajo, Código Fiscal de la Federación y, sus respectivos reglamentos, para con ello lograr la uniformidad del cálculo de los impuestos relativos a la nómina de los trabajadores y evitar serias contingencias y responsabilidades provenientes de cualquier tipo de incumplimiento, tales como multas, recargos, actualizaciones,

garantías y pago de honorarios profesionales en caso de situaciones litigiosas con las respectivas autoridades.

Es importante el conocimiento de los impuestos y demás obligaciones relativas a la nómina de los trabajadores, pues a últimas fechas los cuerpos de inspección y vigilancia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del Instituto Mexicano del Seguro Social, y del Infonavit están redoblando sus tareas de auditoría sobre las distintas áreas señaladas para verificar el debido cumplimiento de las obligaciones patronales.

¿Qué medidas correctivas ayudarán a disminuir las diversas formas de la determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios en las empresas en general, logrando de esta manera unificar criterios en su determinación y obteniendo con ello, información confiable para la toma de decisiones?

1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La determinación de los impuestos, es un punto muy importante en toda entidad, ya que él determinarlos de manera errónea puede provocar entre otras cosas, serios problemas que al final de cuentas repercuten en la economía de la empresa. Si bien, una errónea determinación de impuestos puede originar que el pago tributario sea inferior al que debiera, esto en apariencia al contribuyente

resulta atractivo, puede en realidad no serlo, ya que si las autoridades se percatan que dicho cálculo fue determinado erróneamente, no tan sólo se tendrá que pagar la diferencia que resulte, sino también las multas, recargos y demás que determinarán las autoridades autorizadas, todo por una mala determinación de los impuestos.

Es por lo anterior, que se considera necesaria la investigación de las causas que originan la diversificación en la determinación de los impuestos, para así con ello poder saber qué medida es necesaria tomar para unificar criterios y apegarse a lo que establece el marco tributario.

La realización de este estudio, es factible que la realice un contador público, debido a que es él, quien cuenta con la tarea de determinar los impuestos a pagar y, por ser él quien además tiene una visión general de las necesidades que se originan en este sentido.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar la importancia de gravar correctamente los sueldos y salarios de una empresa en general.

1.3.2 Objetivos específicos

- Exponer los fundamentos legales para determinar los impuestos relativos a sueldos y salarios en una empresa en general.
- Exponer las ventajas que resulta de la no - diversificación de la forma de determinar los impuestos en una empresa en general.

1.4 HIPOTESIS

La correcta interpretación a las leyes fiscales origina la existencia de unificar la forma de la determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios en las empresas en general.

1.5 VARIABLES

❖ *Variable independiente*

- Correcta interpretación de las leyes fiscales

❖ *Variable dependiente*

- Existencia de unificar la forma de la determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios

1.6 DEFINICION DE VARIABLES

❖ *Definición Conceptual* (Referencia: Diccionario de Contabilidad)

CORRECTA. Cierto

INTERPRETACION. Acción de interpretar. Explicar el sentido de una cosa. Tomar o entender en buen o mal sentido una acción o palabra. Comprender o explicar bien o mal un asunto o materia.

LEY. Regla y norma inmutable a que están sujetas las cosas por naturaleza. Precepto de la autoridad suprema para que sea acatado por todos los gobernados.

FISCAL. Perteneciente al fisco o al oficio de quien ejerce el ministro encargado de promover los intereses del fisco.

EXISTENCIA. Acto de existir. Tener una cosa ser real y verdadero.
Tener vida.

UNIFICACIÓN. De igual naturaleza, especie, número, figura, etcétera.

FORMAS. Figura externa de las cosas. Formato.

DETERMINAR. Fijar los términos de una cosa, distinguir, discernir, señalar, fijar una cosa para algún efecto. Tomar resolución.

IMPUESTO. Tributo, carga.

❖ ***Definición operacional***

- ***Variable independiente*** "*Correcta interpretación de las leyes fiscales*".

Se refiere a que las leyes deben ser leídas con detenimiento tanto en las letras como en signos, ya que una simple coma en un pequeño texto, que no sea considerada, cambia totalmente el contenido de la ley, así como

una "y" es radicalmente opuesta a una "o", es decir, el significado de cada una de las palabras contenidas en el texto de una ley, debe ser anticipadamente conocidas por el contador público o su auxiliar contable al iniciar la lectura de las leyes, para poder dar una interpretación adecuada de lo que una ley expone.

- **Variable dependiente** *"existencia de unificar la forma de la determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios."*

Lo anterior quiere decir que cuando el contador público o auxiliar contable le da una interpretación adecuada a las leyes fiscales y además se mantiene actualizado sobre las reformas que se le realizan a las mismas provoca que exista uniformidad en la forma de determinar los impuestos, pero no porque realmente existan diversas formas, sino porque al interpretar cada quien a su modo las leyes arrojan resultados distintos, que puede crear la existencia de diversas formas de determinar los impuestos relativos a sueldos y salarios.

1.7 TIPO DE ESTUDIO

Este estudio se llevará a través de una investigación bibliográfica y descriptiva.

Capítulo II

**MARCO TEORICO REFERENTE A LA
DETERMINACION DE LOS IMPUESTOS
RELATIVOS A SUELDOS Y SALARIOS**

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENTE A LA DETERMINACION DE LOS IMPUESTOS RELATIVOS A SUELDOS Y SALARIOS

2.1 FUNDAMENTOS GENERALES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

2.1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

La Constitución de 1917 consignó un *Capítulo de garantías sociales* que quedó plasmado en el artículo 123 Constitucional, sentando las bases fundamentales que habrían de ser reglamentadas posteriormente para regular las relaciones obrero - patronales en un marco de justicia social.

El texto original del artículo 123 anteriormente mencionado, señaló que:
"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada *región*, sin contravenir a las bases siguientes las cuales regirán el trabajo de los obreros,

jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo”

El párrafo introductorio que acabamos de transcribir concedía facultades a las Legislaturas de los Estados para reglamentar las bases del artículo 123.

Aunque a instancia del Presidente Emilio Portes Gil se llevó a cabo un proceso de Reformas Constitucionales que culminó con un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929, suprimiendo tal preámbulo del artículo 123 la facultad de las Legislaturas de los Estados para reglamentar las bases tantas veces aludidas, para incluir el siguiente decreto: “El Congreso tiene facultad: para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Unico (en los términos del artículo 28 Constitucional) y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional”¹

Después del rechazo del llamado “Proyecto Portes Gil”, por diversas consideraciones que no vienen al caso señalar y menos comentar, finalmente ejerce su función el Congreso Federal siendo Presidente de la República el Ing. Don Pascual Ortiz Rubio y se logra que nazca dentro del Derecho Positivo Mexicano la Ley conocida como Ley Federal del Trabajo en agosto de 1931.

1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; art. 73 frac. X

A esta Ley Federal del Trabajo fueron quedando incorporadas también las relaciones Patrón – Trabajador, surgidas en el seno de las instituciones descentralizadas del Gobierno Público Federal.

La Ley Federal del Trabajo fue creada bajo el auspicio del artículo 123 Constitucional siendo ésta su base, hará cumplir sus disposiciones dentro de un marco de equilibrio, es decir, armonizando los derechos de trabajadores y patronos, como es, proteger a los trabajadores de manera especial pero consagra y respeta un mínimo de los derechos en favor de los patronos.

Por lo que considera que "el trabajo es un derecho y un deber social. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones de edad, credo religioso, doctrina política, raza o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores" 2

Por consiguiente, el trabajo dignifica a la persona independientemente de sus características físicas o sociales, luego entonces no se puede impedir el derecho al trabajo ni que se dedique a la profesión u oficio que le acomode ni

2 Ley Federal del Trabajo; art. 3

existirá impedimento sobre el ejercicio de éste siendo lícito y sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente en tanto afecte a la sociedad o a un tercero.

Por ello se dice, que el surgimiento de la relación de trabajo tiene su origen en la prestación de un trabajo por el cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal y a la vez subordinado, mediante el pago de un salario, aún y cuando al no existir un escrito en el cual ambas partes adquieran: una la responsabilidad y la otra su obligación como lo es el contrato civil, se presumirá la existencia del contrato y la relación del trabajo.

Ante la imposibilidad de asimilar el contrato civil nace la relación de trabajo con la iniciación de la prestación de servicios, independientemente del acto que le dé origen. "La prestación de un trabajo personal subordinado y el contrato celebrado producen los mismos efectos"³

Actualmente podemos definir que, aquella persona que pague por la prestación de un servicio personal subordinado se le denominará como patrón, éste a su vez puede ser persona física o moral; en tanto que el trabajador es aquel que realiza toda actividad humana, ya sea de carácter intelectual o material independientemente del grado de preparación requerida, profesión u oficio; además debemos aclarar que al "patrón" también se le denomina

3 Op. Cit. Art. 20

empresa, la cual se define como, una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, distinguiéndose el significado de establecimiento, el cual se define como, la unidad técnica como sucursal, agencia u otra forma que contribuya a los fines de la empresa. Es necesario que los trabajadores y el patrón manifiesten mutuo acuerdo con respecto a las normas de trabajo bajo las cuales se ha de prestar el servicio.

2.1.2 CONCEPTOS BASICOS

Para hablar de impuestos sobre nóminas es necesario saber los conceptos con que en la práctica se les denomina y así tenemos entre otros conceptos tales como: impuestos, nóminas, salario.

El impuesto es definido como "la prestación en dinero o especie que el Estado fija unilateralmente y con carácter obligatorio a todos aquellos individuos cuya situación coincida con la que la Ley señala como hecho generador de un crédito fiscal".⁴ Por otra parte lo podemos definir como un tributo o carga. Una de las definiciones más importante sobre el impuesto es la que al respeto establece el art. 2 del Código Fiscal de la Federación: "Los impuestos son las contribuciones establecidas por la ley que deben pagar las personas físicas y

⁴ Diccionario de Contabilidad, Franco Díaz Eduardo M., pág. 112

morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma”

El impuesto puede ser directo o indirecto. El impuesto directo es aquel que grava el patrimonio del sujeto cuya situación coincide con la que la Ley señala como hecho generador del crédito fiscal, y; el impuesto indirecto es aquel que aún cuando lo paga un contribuyente realmente viene a gravar el patrimonio del último consumidor que lo recibe por repercusión.

El Diccionario de contabilidad define lo que es nómina como: "la relación de trabajadores en que se establece el salario base de cada uno, las deducciones que se realizan y el importe neto de la percepción individual". Se formula para control y comprobación del pago de sueldos y salarios básicamente de:

- a) Nombre del patrón o, en su caso, denominación o razón social, número de registro patronal en el IMSS y del Registro Federal de Contribuyentes;
- b) Lapso que abarca la nómina;
- c) Nombre y apellido de los trabajadores, número de afiliación en el IMSS y Registro Federal de Contribuyentes de cada trabajador;
- d) Sistema para liquidar los salarios (diario, semanario, quincenal o mensual), tipo de éstos (fijo, a destajo, por obra), y compensaciones

adicionales que en forma complementaria se cubren e integran el salario conforme al artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

- e) Número de días por los que devengan salario, monto de los salarios pagados por trabajador, deducciones efectuadas por cuotas obreras para el Seguro Social;
- f) Firma de los trabajadores.

Otro de los conceptos importantes es el salario, el cual lo podemos definir como sigue: *retribución en efectivo que debe pagar el patrón al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, generalmente se distingue el sueldo del salario, en que éste se paga a obreros y destajistas, por día, por semana o por unidad de obra en actividades directamente involucradas con la producción en tanto que el sueldo se paga a empleados y funcionarios y se cotiza por mes o año en actividades generalmente de oficina o gabinete.*

Por otra parte, se define al salario, como aquel que 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". 5

El salario puede ser fijo, variable y mixto, para ello debe existir acuerdo entre ambas partes con respecto al pago. También puede fijarse el salario por

5 Nueva Ley Federal del Trabajo; Et al; art. 84

unidad de obra, debe especificarse la naturaleza así como el estado de las herramientas y útiles que el patrón proporciona para ejercer los trabajos; sin que pueda el patrón exigir cantidad alguna por el desgaste natural que sufra la herramienta.

En cuanto a la fijación de los salarios tenemos que la encargada al respecto es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ya que éstos se fijan en cuanto a la zona económica o por áreas geográficas. El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, por lo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

2.1.3 PRINCIPALES DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL CALCULO DE IMPUESTOS SOBRE SUELDOS Y SALARIOS

El cálculo de los impuestos relativos a sueldos y salarios se fundamenta en las Leyes que le son afines, porque así lo establecen las mismas, y porque de esa forma se cumple con cada una de las disposiciones establecidas por el Poder Legislativo que al respecto expiden. Tal es el caso de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que por ser la Ley Suprema regula dos aspectos: los derechos del hombre y la organización del Estado. Por su

parte la Ley Federal del Trabajo establece las relaciones y condiciones del trabajo, derechos y obligaciones obrero-patronales, así tanto el derecho procesal del trabajo como el procedimiento del mismo. El Código Fiscal de la Federación nos orienta sobre los derechos y obligaciones de los contribuyentes, facultades de las autoridades, así, como de los procedimientos administrativos de ejecución. Mientras que la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Seguro Social nos indican cuál, cómo, cuánto y cuándo deben de contribuir las personas que presten un servicio personal subordinado por lo que reciben un salario determinado.

Las principales disposiciones relacionadas con el cálculo de los impuestos sobre nóminas se presentan en las siguientes secciones.

2.1.3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, referente a trabajo y previsión social, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y que al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley respectiva.

Indicando también que, el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes referentes a sueldos y salarios, las cuales regirán los siguientes conceptos:

- 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;

- *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;*

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

- Los trabajadores tendrán derechos a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las normas que la misma Constitución establece, entre ellas:
 - a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de las utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
 - b) El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

- 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 sustituir la moneda;

- *Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salarios por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado para 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;

- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado parte de 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 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 de 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;

- 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;

- 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 podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador de un mes;

2.1.3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8 y 9, define al trabajador, como una persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

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

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

La misma Ley en su artículo 10, define al patrón, como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

En el artículo 20, establece lo que debemos entender por relación de trabajo, que al respecto dice: cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un servicio.

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

En el artículo 33, nos establece que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En el artículo 68, nos indica cómo se retribuirán las horas de trabajo que excedan de los límites de la jornada extraordinaria, por lo que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido. La prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 71, nos indica lo siguiente, en los reglamentos de la Ley del Federal del Trabajo se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

Además, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que corresponda por el descanso,

un salario doble por el servicio prestado, lo anterior de acuerdo con el artículo 73 de la L.F.T.

Tocando el tema de las vacaciones y, de acuerdo con lo que establece el artículo 76 de la L.F.T., los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año, según lo establecido con el artículo 77 de la L.F.T.

Además las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicio prestado (artículo 79 de la L.F.T.).

En cuanto a la prima vacacional y, de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 de la L.F.T., los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor

del 25% sobre los salarios que les corresponda durante el período de vacaciones.

Es importante indicar que las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (artículo 81 de la L.F.T.).

En cuanto a las diferentes formas de fijarse el salario, se puede decir que éste puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (artículo 83 de la L.F.T.)

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de 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 sufre la herramienta como consecuencia del trabajo.

De acuerdo con el artículo 84 de la L.F.T. 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.

Uno de los derechos del trabajador es el aguinaldo anual, que de acuerdo con el artículo 87 de la L.F.T. éste 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, tendrá derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Haciendo referencia a las indemnizaciones, se puede decir que para determinar el monto de ellas, que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el párrafo de la integración del salario. (Art. 89 de la L.F.T.).

En los casos de salario por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidos en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Es importante dejar claro, en qué casos los salarios mínimos pueden ser objeto de compensaciones, descuento o reducción, de acuerdo a lo siguiente:
(Art. 97 de la L.F.T.)

- ◆ Pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.
- ◆ Pago de rentas de las viviendas que se otorguen a los trabajadores. Este descuento no podrá exceder del 10% del salario.
- ◆ Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, ampliación o mejoras de casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos

por estos conceptos. Asimismo a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario para efectos del Infonavit, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario; y,

- ◆ Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el art. 103 bis de la Ley Federal del Trabajo, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho al trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

Además, puede haber descuentos en los salarios, salvo en los casos y requisitos que se indican (Art. 110 de la L.F.T.):

- ◆ Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el

trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

- ◆ Pago de renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario;

- ◆ Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de la Ley Federal de Trabajo, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

- ◆ Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores

manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;

- ◆ Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y descendientes, decretados por la autoridad competente;
- ◆ Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- ◆ Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el trabajador, y no podrán exceder del 20% del salario.

Los trabajadores tienen derecho de participar en las utilidades de la empresa de acuerdo con lo establecido en los artículos 117,118,120 y 123 de la L.F.T., en donde dice:

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.

Para determinar el porcentaje a que se refiere el párrafo 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.

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

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

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Otro de los derechos de los trabajadores pero de planta, es la prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes (Art. 162 de la L.F.T.):

- ◆ La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

- ◆ Para determinar el monto del salario, se estará en lo dispuesto en los artículos 485, 486 de la Ley Federal del Trabajo.

- ◆ La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de sus empleos, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

- ◆ Para el pago de la prima en los casos del retiro voluntario de los trabajadores se observarán las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retiren dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado se cubrirá la

prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

- ◆ En caso de muerte del trabajador cualquiera que sea su antigüedad la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

Otro punto importante en que debemos hacer hincapié, son las obligaciones de los patrones, que de acuerdo con el artículo 132 de la Ley Federal del trabajo, algunas de ellas, son las siguientes:

- ◆ *Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.*
- ◆ Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

- ◆ Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

- ◆ Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

- ◆ Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

- ◆ Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos que marca la Ley Federal del Trabajo.

- ◆ Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el art. 110 frac. VI de la L.F.T.

- ◆ Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el art. 110 frac. IV de la L.F.T.

- ◆ Hacer las deducciones previstas de los casos en que los salarios mínimos pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción y de los descuentos en los salarios, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

2.1.3.3 CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION

En cuanto al Código Fiscal de la Federación, las principales disposiciones que se encuentran relacionadas con el cálculo de impuestos sobre sueldos y salarios se pueden citar las siguientes:

- Responsabilidad solidaria con los contribuyentes (Art. 26 del C.F.F.)
- Sujetos obligados a solicitar su inscripción al R.C.F.F. (Art. 27 del C.F.F.)

En cuanto al primer punto, los responsables solidarios son:

□ *Retenedores*

Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

□ *Obligados a efectuar pagos provisionales*

Las personas que estén obligadas a efectuar pagos provisionales por cuenta del contribuyente, hasta por el monto de estos pagos.

□ *Liquidadores y síndicos*

La persona o personas cualquiera que sea el nombre con que se les designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general, o la administración única de las sociedades mercantiles, serán responsables solidarios por las contribuciones causadas o no retenidas por dichas sociedades durante su gestión, así como por las que debieron pagarse o enterarse durante la misma, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la sociedad que dirigen, cuando dicha sociedad incurra en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) No solicite su inscripción en el registro federal de contribuyentes.

- b) Cambie su domicilio sin presentar el aviso correspondiente en los términos del Reglamento del Código Fiscal de la Federación, siempre que dicho cambio se efectúe después de que se le hubiera notificado el inicio de una visita y antes de que se haya notificado la resolución que se dicte de la misma, o cuando el cambio se realice después de que se le hubiera notificado un crédito fiscal y antes de que éste se haya cubierto o hubiera quedado sin efectos.
- c) No lleve contabilidad, la oculte o la destruya.

Por otro lado, en el segundo punto, los sujetos obligados a solicitar su inscripción al Registro Federal de Contribuyentes son:

Las personas morales, así como las personas físicas que deban presentar declaraciones periódicas o que estén obligadas a expedir comprobantes por las actividades que realicen, deberán solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y proporcionar la información relacionada con su identidad, su domicilio y en general sobre su situación fiscal, mediante los avisos que se establecen en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación.

Las personas que hagan los pagos por la prestación de un servicio personal subordinado deberán solicitar la inscripción de los contribuyentes a los

que hagan dichos pagos, para tal efecto éstos deberán proporcionarles los datos necesarios.

2.1.3.4 REGLAMENTO DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION

El Reglamento del Código Fiscal de la Federación nos indica en su artículo 15 el plazo en que debe presentarse la solicitud de inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, el cual deberá presentarse dentro del mes siguiente al día en que se efectúen los pagos por la prestación de un servicio personal subordinado, deberán presentarla por los contribuyentes a quienes hagan dichos pagos, computándose el plazo a partir del día en que éstos inicien la prestación de servicios; dichas personas comunicarán la clave del registro a los contribuyentes dentro de los siete días siguientes a aquel en que presenten la solicitud de inscripción.

Las personas que obtengan ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, deberán proporcionar a sus empleadores los datos necesarios para su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes; en el caso de que se encuentren inscritas en dicho registro, deberán comprobarles esta circunstancia. Cuando el contribuyente no tenga el comprobante de su inscripción, podrá gestionarlo ante cualquier autoridad recaudadora de la federación; el empleador podrá hacer igual solicitud.

El empleador proporcionará a los contribuyentes el comprobante de inscripción y la copia de la solicitud que para tal efecto haya presentado por ellos.

2.1.3.5 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

De acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta, las disposiciones relacionadas con el cálculo de los impuestos sobre sueldos y salarios, podemos indicar que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa 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 (Art. 78 L.I.S.R.):

- *Remuneraciones a funcionarios públicos*

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

- *Rendimientos y anticipos de remanente*

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.

- *Honorarios a consejeros directivos*

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

- *Honorarios preponderantes*

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.

- *Honorarios por servicios independientes*

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

- *Ingresos por actividades empresariales*

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

La prestación de un trabajo personal subordinado es cuando estamos ante una situación en donde dos personas sostienen una relación de trabajo, siendo una de ellas el patrón y la otra el trabajador, quien prestará un servicio al primero a cambio de una remuneración o el pago de un salario.

Tanto el trabajador como el patrón, legalmente deberán cumplir con ciertas obligaciones fiscales, cuando se encuentren ante una relación de trabajo, en donde el primero preste un servicio personal subordinado al segundo.

Por lo anterior, podemos decir que los contribuyentes que obtengan ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, además de efectuar los pagos del impuesto sobre la renta, tendrán las siguientes obligaciones (Art. 82 L.I.S.R.):

- *Datos necesarios para la inscripción en el R.F.C.*

Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este capítulo los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

- *Constancia de ingresos obtenidos con otro empleador*

Solicitar las constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

- *Declaración anual*

Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- a) Cuando se obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo,
- b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

- c) Cuando dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate o a dicha fecha se presten servicios a dos o más empleadores.
- d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- e) Cuando obtenga ingresos por salarios que excedan de \$1,500,000.00.

- *Comunicación al empleador si presta servicios a otro empleador*

Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les 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 la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

Por otro lado, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refieren los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, tendrán las siguientes obligaciones (Art. 83 L.I.S.R.):

- *Retención y entrega de saldos a favor*

Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y entregar en efectivo las cantidades a que se refieren los artículos 80-B y 81 de la misma.

- *Cálculo del impuesto anual*

Calcular el impuesto anual de las personas que les hubiere prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

- *Entrega de constancias*

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 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.

- *Solicitud de constancias*

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 aquel 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 la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

- *Declaraciones informativas*

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 de ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado 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 les hubieran

prestado servicios en el año de calendario anterior. La información contenida en las constancias que reciban de conformidad con la fracción anterior, 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 del país la información necesaria para realizar los abonos a las cuentas individuales de ahorro abiertas a nombre de sus trabajadores.

- *Otras obligaciones*

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

2.1.3.6 LEY DEL SEGURO SOCIAL

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de la Ley del Seguro Social, sin perjuicio de los sistemas constituidos por otros ordenamientos.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, comprende dos regímenes:

- 1) Seguro social obligatorio y,
- 2) Seguro social voluntario.

En esta ocasión, para efectos de impuestos sobre nóminas sólo vamos a enfocarnos al régimen del seguro social obligatorio, ya que el voluntario, como su nombre lo indica, es para aquellos casos en que la relación de trabajo se dió legalmente terminada y el asegurado con un mínimo de 52 cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, al ser dado de baja, tiene la opción o derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior a éste, en el momento de la baja por terminación laboral.

En cuanto al régimen obligatorio podemos iniciar mencionando los seguros que integran al mismo (Art. 11 L.S.S.):

- I) Riesgo de Trabajo,
- II) Enfermedad y maternidad,
- III) Invalidez y vida,
- IV) Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V) Guarderías y prestaciones sociales.

Por el momento es conveniente, para su mejor comprensión, detenerse a explicar quienes son los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio y los que voluntariamente pueden ser sujetos de aseguramiento del mismo, así también las obligaciones de los patrones, con respecto al seguro social.

❖ *Los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, son (Art. 12 L.S.S):*

- ◆ Las personas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una 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 aún cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos;
- ◆ Los miembros de sociedades cooperativas de producción y,
- ◆ Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la Ley del Seguro Social.

❖ *Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, los siguientes (Art. 13 L.S.S.):*

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

❖ *Obligaciones de los patrones (Art. 15 L.S.S.)*

- ◆ Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones a su

salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de La Ley del Seguro Social y sus Reglamentos;

- ◆ 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 exija la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- ◆ Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- ◆ Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la Ley del Seguro Social, decretos y reglamentos que correspondan;
- ◆ Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto Mexicano del Seguro Social, las que se sujetarán a lo establecido por la Ley del Seguro Social, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;

- ◆ 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; en la inteligencia de que deberán cubrir las cuotas obrero - patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento de su parte de las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a los servicios sociales de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de la Ley del Seguro Social. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo;

- ◆ Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo Sexto del Título II de la Ley del Seguro Social en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

- ◆ Cumplir con las demás disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, y

- ◆ 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.

2.1.4 CRITERIOS LEGALES DE INTEGRACIÓN SALARIAL

Como no existe uniformidad de criterio para determinar, en los diversos supuestos de aplicación, lo que debe entenderse por salario integrado, problema del que deriva la necesidad de analizar concretamente cada una de las ramas que se rigen por tal figura del derecho.

Así podemos iniciar analizando el primer criterio de integración salarial, que para efectos laborales de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 82, 84, 124, 484 y 485.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra en términos generales por cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El mencionado ordenamiento laboral hace referencia expresa a los siguientes conceptos como integrantes del salario: 6

- Cuota fija
- Gratificaciones
- Percepciones
- Habitación
- Primas
- Comisiones no mercantiles
- Prestaciones en especie
- Propinas en hoteles, restaurantes y similares.

No hace falta acudir al significado gramatical de todos esos conceptos integrantes del salario para percatarse de que el espíritu del legislador fue el de incluir todo tipo de pagos, prestaciones y hasta simples entregas al trabajador como parte de sus retribuciones. El caso de las propinas a empleados de hoteles, restaurantes, bares y giros similares es muy elocuente en cuanto al amplio alcance que para efectos laborales tiene el salario integrado, por no tratarse realmente de un pago que realice la parte patronal, sino los clientes de esos establecimientos.

6 Integración salarial; Et al; p.p. 31-32

Sobre este aspecto de las propinas, el artículo 6 del Convenio No. 172 formulado por la Organización Internacional del Trabajo y aprobado por nuestro país, establece que esas partidas son "las cantidades de dinero que el cliente da voluntariamente" a los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares, además de lo que éstos deben percibir en forma regular como remuneración básica, con lo cual queda establecida una distinción de conceptos muy importantes, en un documento que tiene vigencia legal en nuestro medio.

En el área laboral la integración de salarios comprende, con diversas modalidades, entre otros renglones los siguientes: reclamaciones obreras, indemnizaciones por riesgo de trabajo y determinación individualizada de las utilidades de las empresas correspondientes a cada uno de sus trabajadores, según el nivel de retribución percibidas en un ejercicio determinado.

El segundo criterio de integración salarial, es para efectos del impuesto sobre la renta, por lo que los comentarios que en esta materia se hacen en torno al ISR están básicamente dirigidos al "impuesto sobre los ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado" cuya extensa denominación no es tan descriptiva como aparenta, pues el gravamen va mucho más allá de su enunciado. Efectivamente según lo establecido en los artículos 74, 77, 78, 78-A, 79, 80 80-B, 81, 83 y 83-A de la L.I.S.R., el tributo concretamente a estudio recae: 7

7 Ibid p.p. 33-35

- a) Sobre "los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral".
- b) Sobre las prestaciones a favor del trabajador como consecuencia de la determinación de la relación laboral.
- c) Sobre honorarios a consejeros, administradores, comisionarios, gerentes generales y otros prestadores de servicios.
- d) Sobre participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas y préstamos blandos que se les concedan por el patrón, o sea a tasas reducidas de interés.

Queda así de manifiesto que no hay plena coincidencia entre la denominación del impuesto y el objeto que en realidad alcanza, como también lo queda el hecho de que esta regulación tributaria está distorsionada estructuralmente al confundir conceptos de muy distinta naturaleza y extender sus efectos legales mucho más allá de los señalamientos de la ley laboral.

La Ley del Impuesto sobre la Renta exime de causación en términos generales las siguientes partidas:

- Alimentación.
- Servicio de comedor.
- Instrumentos de trabajo.

- Primas e indemnizaciones por retiro.
- Prestaciones adicionales al salario mínimo general.
- Tiempo extraordinario.
- Indemnizaciones por riesgos o enfermedades.
- Jubilaciones y pensiones.
- Gastos médicos y hospitalarios.
- Prestaciones de previsión y seguridad social.
- Aportes al Infonavit.
- Cotizaciones al IMSS pagadas por los patrones.
- Habitación.
- Fondos de ahorro.
- Préstamos blandos a trabajadores.
- Indemnizaciones por separación.
- Gratificaciones anuales.
- Primas.
- Viáticos y gastos de representación.
- Créditos al salario.

Las exenciones concedidas operan hasta topes verdaderamente reducidos en lo que a cuantía se refiere y están condicionadas a su otorgamiento general y uniforme dentro de los lineamientos legales y estipulaciones contractuales.

Por lo que se refiere a los créditos al salario es pertinente mencionar que, por disposición legal expresa, los mismos no forman parte de la base gravable de ninguna contribución, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado, lo que es muy importante tomar en cuenta para los demás aspectos que se seguirán analizando a continuación. Esto no podría ser de otra manera si se considera que es el Gobierno Federal, no así el patrón, quien concede y soporta los créditos de referencia.

Para las empresas es muy importante el adecuado manejo de esta sección particular del I.S.R., por ser las que deben aplicar la normatividad correspondiente en su calidad de liquidadoras y retenedoras del gravamen, con las responsabilidades inherentes.

Finalmente, el tercer criterio de integración salarial, es precisamente para efectos de Seguro social e Infonavit, a lo cual podemos decir que las cotizaciones al IMSS, contrariamente a la creencia generalizada, no derivan esencialmente de obligaciones de carácter laboral, sino de un sistema de seguridad social nacional, basado en principios de solidaridad, cuyo objetivo es el de garantizar a la comunidad: salud, asistencia médica, medios de subsistencia, servicios generales y bienestar en general.

En este caso estamos en presencia de una típica contribución de seguridad, regulada de esta manera por el Código Fiscal de la Federación, cuyo destino es el de proteger a determinados sectores de la población, entre ellos el que integra la clase trabajadora como núcleo de suma importancia, contra enfermedades, invalidez, cesantía, retiro, riesgo de trabajo, muerte y otras contingencias.

El sistema de seguridad social tiene carácter obligatorio en el caso de los trabajadores, recayendo sobre los patrones la obligación de calcular, retener y enterar las primas que aquéllos deben cubrir para protección propia y de sus familias, y por otra parte la obligación de cubrir por su propia cuenta las primas que les corresponden, con la ventaja de que el cumplimiento dado a esas obligaciones son los niveles de responsabilidades directas tratándose de riesgos y enfermedades de trabajo, así como de algunos pagos relacionados con maternidad.

Las contribuciones que en este apartado ocupan nuestra atención, deben calcularse sobre el salario de los trabajadores, conceptuado para estos efectos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social como cualquier "cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios", con lo que se introduce una variante de alcances imprecisables respecto al salario integrado para efectos laborales que, como ya se analizó, comprende las retribuciones por el trabajo realizado y no sólo por los servicios prestados.

En los términos del presente anteriormente mencionado, son las siguientes partidas las que integran salario en materia de seguridad social: 8

- Cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación

En cambio, los siguientes conceptos están expresamente exceptuados de integración salarial con algunos requisitos y modalidades que desafortunadamente se regulan por lujo de imprecisión, en detrimento de la seguridad jurídica de patrones y trabajadores:

- Instrumentos de trabajo, ropa y similares
- Aportaciones a fondos de ahorro

8 Ibid p.p 35-37

- Aportaciones adicionales patronales al seguro del retiro y cesantía en edad avanzada y vejez
- Aportes al Infonavit y las participaciones en las utilidades de la empresa
- Alimentación onerosa
- Habitación onerosa
- Despensas en especie o en dinero, siempre que su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal
- Premios por asistencia y premios por puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización
- Aportaciones para fines sociales
- Aportaciones a fondos de pensiones
- El tiempo extraordinario

Las cotizaciones para seguridad social de acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Seguro Social deben calcularse sobre veinticinco salarios mínimos generales vigentes en el Distrito Federal como tope máximo, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

De acuerdo con el art. Vigésimo quinto transitorio para 2007, el artículo 28 de la L.S.S. entrará en vigor el 1º de Julio de 2007, en lo relativo al seguro de

invalidez y vida, así como en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez. Los demás ramos de aseguramiento tendrán como límite superior desde el inicio de la vigencia de este artículo el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

A partir de la entrada en vigor de este artículo el límite del salario base de cotización en veces salario mínimo para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

Las cuotas de los trabajadores que perciben salario mínimo general y las correspondientes a riesgo de trabajo, guarderías y ahorro para el retiro, gravitan sobre la parte patronal en su totalidad.

En cuanto al Infonavit las aportaciones también clasifican como contribuciones de seguridad social, pues están conectadas estrechamente con la obligación que tienen los patrones de resolver el problema habitacional de sus trabajadores de la cual quedan automáticamente relevados al enterar a dicho organismo un 5% sobre los salarios que cubren, cuyo tope salarial, de acuerdo al artículo quinto transitorio de la Ley del Infonavit, será de conformidad con lo establecido en la Ley del Seguro Social que entró en vigor el 1º. de Julio de

1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.

2.2 RETENCION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS SUELDOS Y SALARIO

2.2.1 CALCULO DE LA RETENCION Y ENTERO DEL IMPUESTO

Quienes hagan pagos por los conceptos de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de la LISR, efectuarán las retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general del área geográfica del contribuyente (artículo 80 L.I.S.R.).

La retención se efectuará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, las tarifas de los artículos 80, 80-A y 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Dichas tarifas deberán actualizarse semestralmente sus cantidades establecidas en las columnas del límite inferior,

límite inferior y cuota fija de cada renglón en los términos del artículo 7-C de la misma Ley. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público hará las operaciones aritméticas y posteriormente publicará las tarifas actualizadas en el Diario Oficial de la Federación.

La primera tarifa a aplicar es la siguiente, (art. 80 L.I.S.R.)

TARIFA

Límite Inferior N\$	Límite Superior N\$	Cuota Fija N\$	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del Límite Inferior %
0.01	290.85	0.00	3
290.86	2,468.60	8.73	10
2,468.61	4,338.35	226.49	17
4,338.36	5,043.16	544.36	25
5,043.17	6,038.02	720.54	32
6,038.03	12,177.83	1,038.91	33
12,177.84	19,193.94	3,065.04	34
19,193.95	en adelante	5,450.50	35

Esta tabla se encuentra actualizada desde el mes de febrero de 1998, aplicable durante el primer semestre del mismo año. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1998.

2.2.2 DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Los contribuyentes personas físicas gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del párrafo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a los que se les aplicará la siguiente (art. 80-A):

T A B L A

Límite Inferior N\$	Límite Superior N\$	Subsidio Fiscal	
		Cuota Fija N\$	% de subsidio sobre impuesto Marginal
0,01	290,85	0,00	50,00
290,86	2,468,60	4,35	50,00
2,468,61	4,338,35	113,26	50,00
4,338,36	5,043,16	272,16	50,00
5,043,17	6,038,02	360,29	50,00
6,038,03	12,177,83	519,44	40,00
12,177,84	19,193,94	1,329,89	30,00
19,193,95	24,355,65	2,045,53	20,00
24,355,66	29,226,74	2,406,88	10,00
29,226,75	En adelante	2,577,35	0,00

Esta tabla se encuentra actualizada desde el mes de febrero de 1998, aplicable durante el primer semestre del mismo año. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1998.

➤ *Concepto del impuesto marginal*

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

➤ *Determinación del subsidio acreditable*

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tarifa, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos del capítulo de ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de la L.I.S.R., entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los

trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

➤ *Conceptos que se consideran para calcular la proporción*

1. Sueldos y salarios (Incluyendo los salario mínimos)
2. Rayas y jornales
3. Gratificaciones y aguinaldos
4. Indemnizaciones
5. Prima vacacional
6. Prima de antigüedad
7. Premios por puntualidad y asistencia
8. Participación de los Trabajadores en las Utilidades
9. Seguro de vida
10. Medicinas y honorarios médicos
11. Gastos en equipos para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas
12. Gastos de comedor
13. Previsión social
14. Seguros de gastos médicos mayores

15. Fondo de ahorro
16. Vales de despensa, restaurantes, gasolina y ropa
17. Programas de salud ocupacional
18. Depreciación de equipo de comedor
19. Depreciación de equipo de transporte para personal
20. Depreciación de instalaciones deportivas
21. Gastos de transporte de personal
22. Cuotas sindicales pagadas por el patrón
23. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón
24. Primas de antigüedad (aportaciones)
25. Gastos por fiestas de fin de año y otros (aniversario de la empresa, cumpleaños de trabajadores)
26. Subsidio por incapacidad
27. Becas para trabajadores
28. Depreciación y gastos de guarderías infantiles
29. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
30. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
31. Intereses subsidiados en créditos al personal
32. Horas extras
33. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

34. Cuotas del IMSS (patronales y laborales correspondientes a trabajadores de salario mínimo) incluyendo el Seguro de Retiro y en su caso las cuotas obreras de trabajadores de salario superior al mínimo pagadas por el patrón.

⇒ *Cálculo de la proporción para efectos del subsidio acreditable*

Para la obtención del subsidio que se permite aplicar en la empresa a los trabajadores no se tomará en consideración este subsidio si la proporción aplicable es inferior al 50%. El artículo 80-A de la Ley del ISR nos indica la forma de cómo determinar el subsidio acreditable y se puede aplicar la siguiente fórmula:

I. Total de sueldos pagados gravados = P

Total de pagos de sueldos

II. $1 - P = Q$

III. $Q \times 2 = T$

IV. $1 - T = \text{Proporción de subsidio acreditable}$

I. 34,536.15 = 0.7557

45,699.55

II. $1 - 0.7557 = 0.2443$

III. $0.2443 \times 2 = 0.4886$

IV. $1 - 0.4886 = 0.5114$

⇒ *Tabla para pagos provisionales trimestrales*

Tratándose de pagos provisionales trimestrales, la tabla que se utilizará para calcular el subsidio será la contenida en el artículo 80-A de la L.I.S.R. elevado al trimestre. Asimismo tratándose de los pagos provisionales que efectúen las personas físicas con actividades empresariales, la tabla que se utilizará para calcular el subsidio, será la contenida en el mismo artículo mencionado elevada al período a que corresponda el pago provisional o el ajuste, según sea el caso. La tabla se determinará sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota de subsidio de cada renglón de la misma, que en los términos del artículo 80-B de la L.I.S.R. resulten para cada uno de los meses del trimestre o del período de que se trate y que correspondan al mismo renglón. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público realizará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo para calcular la tabla aplicable y la publicará en el Diario Oficial de la Federación.

2.2.3 CREDITO AL SALARIO MENSUAL

Las personas que hagan pagos que sean 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; así como remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, entidades federativas y municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas (art. 78 primer párrafo o fracción I de la L.I.S.R.), salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de la mencionada Ley referente al cálculo del impuesto anual por indemnizaciones, calcularán el impuesto en los términos del artículo 80 de la L.I.S.R. aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes puntos a tratar, en lugar del acreditamiento a que se refiere el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 mencionado, que dice lo siguiente:

Quiénes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos de (art. 78 frac. I a V de la L.I.S.R.):

- 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;
- *Honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales;*
- Los honorarios a personas que presten servicios preponderantes a un prestatario y,
- Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes.

Salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de la L.I.S.R. referente al cálculo del impuesto anual por indemnizaciones, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de la misma Ley. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. Las

personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o fracción I del artículo 78 de la misma Ley previsto con anterioridad, salvo en el caso del cálculo del impuesto anual por indemnizaciones, calcularán el impuesto en los términos de este artículo aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 80-B de la misma Ley, en lugar del crédito general a que se refiere este párrafo.

➤ *Crédito al salario mensual aplicable*

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80 de la L.I.S.R. disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de la misma Ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente:

T A B L A

Montos de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de N\$	Hasta Ingresos de N\$	N\$
0.01	1,036.87	238.58
1,036.88	1,526.72	238.47
1,526.73	1,555.28	238.47
1,555.29	2,035.61	238.33
2,035.62	2,073.72	230.21
2,073.73	2,218.88	224.18
2,218.89	2,606.11	224.18
2,606.12	2,764.96	207.65
2,764.97	3,127.34	190.43
3,127.35	3,648.58	172.68
3,648.59	4,169.78	148.59
4,169.79	4,327.14	127.55
4,327.15	en adelante	104.22

Esta tabla se encuentra actualizada desde el mes de febrero de 1998, aplicable durante el primer semestre del mismo año. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1998.

Las tarifas o tablas que se aplicarán de conformidad con los artículos 81, 141 y 141-A los contribuyentes podrán actualizarlas sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota fija, que en los términos del artículo 80 de la mencionada Ley, resulten para cada uno de los doce meses del año y que corresponda al mismo renglón identificado por el mismo por ciento 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 autorizada, realizará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo para actualizarla, y la publicará en el Diario Oficial de la Federación.

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 80-B de la mencionada Ley estarán a lo siguiente (art. 81 de la L.I.S.R.):

- *Cálculo del impuesto anual*

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 de la L.I.S.R. previstos con anterioridad, la tarifa del artículo 141 de la LISR. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A de la LISR,

así como con el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la siguiente:

T A B L A

Montos de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario anual
Para ingresos de N\$	Hasta Ingresos de N\$	N\$
0.01	11,154.66	2,566.62
11,154.67	16,424.46	2,565.48
16,424.47	16,731.72	2,565.48
16,731.73	21,899.10	2,563.98
21,899.11	22,309.08	2,476.56
22,309.09	23,870.70	2,411.70
23,870.71	28,036.50	2,411.70
28,036.51	29,745.42	2,233.92
29,745.43	33,643.92	2,048.70
33,643.93	39,251.46	1,857.66
39,251.47	44,858.52	1,598.58
44,858.53	46,551.36	1,372.20
46,551.37	En adelante	1,121.22

Esta tabla se encuentra actualizada desde el mes de febrero de 1998, correspondiente al ejercicio de 1997. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1998.

- *Casos en que el crédito al salario anual, resulta mayor que el importe determinado*

En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al artículo 141 de dicha Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor estará a lo siguiente:

Saldo neto a favor por crédito al salario anual

- 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.

Saldo neto a cargo por crédito al salario anual

- 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.

- *Determinación del impuesto anual a cargo*

En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta 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 correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

- *Casos en que el impuesto anual determinado sea igual al crédito al salario*

En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta 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 que se determine el impuesto.

- *Acreditamiento de los pagos provisionales contra el impuesto anual*

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

- *Contribuyentes sin derecho del crédito al salario anual*

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

Entero de los saldos a cargo y compensación o devolución de los saldos a favor

La diferencia que resulte a cargo de los contribuyentes 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.

Compensación de saldos a favor contra retenciones a otros

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 la integración de salario para efectos del Impuesto Sobre la Renta, 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.

Casos en que no se compensan los saldos a favor total o parcialmente

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 de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate (art. 83 frac. III L.I.S.R.), el monto que le hubiere compensado.

Casos en que no se efectúa cálculo anual

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este tema 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.

2.2.5 BASE DEL IMPUESTO ANUAL Y TARIFA

Las personas físicas calcularán su impuesto anual sumando, después de efectuar las deducciones autorizadas por la Ley del Impuesto Sobre la Renta, todos sus ingresos, salvo aquellos por los que no se esté obligado al pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo. Al resultado se le aplicará la siguiente (art. 141 L.I.S.R.):

TARIFA

Límite Inferior N\$	Límite Superior N\$	Cuota Fija N\$	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del Límite Inferior %
0.01	3,129.00	0.00	3
3,129.01	26,557.26	93.90	10
26,557.27	46,671.96	2,436.60	17
46,671.97	54,254.34	5,856.24	25
54,254.35	64,957.02	7,751.64	32
64,957.03	131,009.22	11,176.62	33
131,009.23	209,488.62	32,973.72	34
206,488.63	En adelante	58,636.56	35

Esta tabla se encuentra actualizada desde el mes de febrero de 1998, correspondiente al ejercicio de 1997. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1998.

Acreditamiento del crédito general anual

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 la Ley del Impuesto Sobre la Renta y contra el monto que se obtenga será acreditable el crédito general anual a que se refiere el artículo 141-B de la misma 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.

2.2.6 DETERMINACION ANUAL DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Los contribuyentes personas físicas gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del párrafo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a los que se les aplicará la siguiente (art. 141-A de la L.I.S.R.):

TABLA

Limite Inferior N\$	Limite Superior N\$	Subsidio Fiscal	
		Cuota Fija N\$	% de subsidio sobre impuesto Marginal
0.01	3,129.00	0.00	50
3,129.01	26,557.26	46.86	50
26,557.27	46,671.96	1,218.36	50
46,671.97	54,254.34	2,927.94	50
54,254.35	64,957.02	3,876.06	50
64,957.03	131,009.22	5,588.16	40
131,009.23	206,488.62	14,307.00	30
206,488.63	262,018.26	22,005.90	20
262,018.27	314,421.54	25,893.18	10
314,421.55	En adelante	27,727.14	0

Esta tabla se encuentra actualizada desde el mes de febrero de 1998, correspondiente al ejercicio de 1997. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de febrero de 1998.

Concepto del impuesto marginal

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

Contribuyentes sin derecho a subsidio

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será aplicable a los contribuyentes que perciban ingresos por derechos de autor y a los que realicen actividades empresariales.

Crédito general anual

El crédito general que tendrán derecho a acreditar los contribuyentes en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta será la cantidad que corresponda conforme a la siguiente tabla: (art. 141-B L.I.S.R.):

I. Crédito general diario:	\$ 3.43
II. Crédito general mensual:	104.22
III. Crédito general trimestral:	312.88
IV. Crédito general anual:	1,121.22

2.2.7 DIFERENTES CASOS DE RETENCION DE I.S.R. DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

2.2.7.1 POR REMUNERACION EXTRAORDINARIA A TRABAJADORES DE SALARIO MINIMO

a) Remuneraciones por horas extras

Se encuentran exentas de I.S.R. las remuneraciones a los trabajadores que perciben salario mínimo general para una o varias zonas económicas, que tengan remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario hasta el límite establecido en la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 66 establece que "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

De lo anterior se desprende que:

1. Si un trabajador labora más de tres horas diarias, las que excedan no se encuentran exentas de I.S.R., hasta el tope de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicio.

2. Si un trabajador labora como máximo tres horas diarias pero más de tres veces a la semana, estarán gravadas las percepciones correspondientes a las horas en exceso de las nueve que marca la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a las horas extras, el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo establece que "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 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, lo cual equivale a afirmar que el trabajo extraordinario excedente será pagado a razón de salario triple.

b) Prima vacacional

De conformidad con el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo "los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

Sobre la prima vacacional antes mencionada el artículo 77 fracción I de la L.I.S.R. establece:

- 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 excedan 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 del Título IV L.I.S.R.

De lo antes mencionado, se desprende que si un trabajador percibe un salario mínimo general para una o varias zonas económicas y percibe por concepto de prima vacacional una cantidad que no exceda de un 25% sobre el salario que le corresponda en período de vacaciones, dicha percepción se encontrará exenta. Si por el contrario, excede, será gravable.

Sin embargo, debe considerarse que el propio artículo 77 fracción XI L.I.S.R., establece que para el caso de primas vacacionales que conforme al artículo 77 fracción I L.I.S.R. sería gravable, existe una parte exenta, que es el equivalente a quince días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

Por supuesto que la parte gravable habrá de agregarla al salario del mes para el cálculo del impuesto sobre el total.

c) Prima dominical

De conformidad con el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, "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".

Cabe señalar que al igual que en el caso de la prima vacacional, el artículo 77 fracción XI L.I.S.R., establece que aún cuando las primas dominicales sean gravables en apariencia por corresponder a sueldos superiores al salario mínimo general o por corresponder a salarios mínimos generales sin exceder del mínimo que establece la legislación laboral, existe una parte exenta, que es lo equivalente a un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labora.

Por supuesto que la parte gravable de la prima deberá agregarse a las demás percepciones mensuales para el cálculo del impuesto a retener en el mes.

d) Prima de antigüedad

De conformidad con el artículo 162 Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, equivalente a doce días de salario mínimo por cada año de servicio, en caso de separación y en las condiciones establecidas por Ley.

Siguiendo el mismo criterio que en los casos de los incisos a), b) y c), estarán exentas de retención las cantidades pagadas por concepto de prima de antigüedad en la parte que no excedan de los mínimos señalados por la L.F.T., la parte excedente estará gravada bajo los mismos criterios seguidos en aquellos puntos antes mencionados.

2.2.7.2 POR TIEMPO EXTRAORDINARIO PARA QUIEN PERCIBE INGRESOS SUPERIORES AL SALARIO MINIMO GENERAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 77 fracción I L.I.S.R., en el caso de tiempo extraordinario cobrado por trabajadores con percepciones superiores al salario mínimo general, existirá como parte exenta por ese tiempo extraordinario el 50% de la percepción, siempre y cuando la percepción no exceda de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

2.2.7.3 POR HONORARIOS A CONSEJEROS, ADMINISTRADORES, GERENTES Y COMISARIOS

Las empresas domiciliadas en el país que efectúan pagos a los funcionarios antes mencionados efectuarán la retención a que se refiere el artículo 80 L.I.S.R., sin que jamás deba ser inferior al 30% sobre el monto de la percepción, a menos que exista además, relación de trabajo entre el sujeto del impuesto y retenedor, en cuyo caso se procederá a la retención en la forma normal ya antes explicada.

2.2.7.4 COBRO DE P.T.U. DEL TRABAJADOR QUE YA NO LABORA CON EL PATRON QUE HABRA DE PAGARLA

En este caso, el pago de la participación no corresponde a un mes determinado, ni tampoco el trabajador labora ya con el patrón que paga la participación, la retención deberá efectuarse aplicando al total del pago por concepto de participación, la tarifa del artículo 80 de la L.I.S.R.

2.2.7.5 RETENCION DEL IMPUESTO TRATANDOSE DE HONORARIOS PAGADOS A PERSONAS QUE PRESTEN SERVICIOS A UN PRESTATARIO

De acuerdo con el artículo 78 fracción IV de la L.I.S.R., se asimilan a salarios los honorarios pagados a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de éste.

De acuerdo también con la fracción IV del artículo 78 de la misma, "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, represente más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de la mencionada Ley".

De acuerdo con lo antes mencionado, para que se dé la situación de que el honorario se asimile a salario, deben concurrir en forma simultánea dos supuestos:

- 1) Que exista preponderancia,
- 2) Que el servicio se preste en las instalaciones del prestatario.

Esto significa que si hay preponderancia, pero los servicios no se prestan en el domicilio del prestador o bien los servicios se prestan en el domicilio del prestatario pero no hay preponderancia, no se está ante el supuesto.

Opción de comunicar al patrón que efectúe la retención por honorarios pagados en el primer año de prestación de los servicios, aún cuando no exista preponderancia

Es importante considerar que el artículo 82 del R.I.S.R. establece que los contribuyentes que obtengan ingresos en los términos de la fracción IV del artículo 78 de la Ley, durante el primer año que presten servicios a un prestatario no estarán obligados a presentarle la comunicación a que se refiere el tercer párrafo de dicha fracción; sin embargo, podrán optar por comunicar al prestatario que les efectúe las retenciones correspondientes durante dicho período, en lugar de cumplir con la obligación a que se refiere el artículo 86 de la Ley del Impuesto Sobre al Renta.

Respecto a lo anterior, es indiscutible la conveniencia del ejercicio de la opción, ya que conforme al régimen de pago del I.S.R. para el cobro de honorarios en forma independiente, en cuanto a pagos provisionales existe la posibilidad de descontar de los ingresos las deducciones autorizadas antes de aplicar la tarifa del artículo 80, lo que en muchos casos traería como consecuencia un pago provisional menor que conforme al artículo 80, de haber retención asimilando el honorario a un salario.

Por otra parte, en nuestro concepto, el ejercer la opción de que la empresa pagadora retenga en los términos del artículo 80 de la L.I.S.R. equivale a un reconocimiento expreso de que existe una relación laboral, situación que podría traer consecuencias en los pagos de cuotas al IMSS, Infonavit; aunque cabe aclarar, que existiendo relación de trabajo en los términos de la L.F.T., el problema de fondo subsistiría aún sin el ejercicio de la opción.

2.2.7.6 CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL EN INDEMNIZACION POR SEPARACION GRAVADA, SUPERIOR AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO.

De acuerdo con el artículo 79 de la L.I.S.R., cuando una persona recibe ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos por separación, debe calcularse el impuesto anual, conforme a lo siguiente:

La liquidación anual la efectuará el trabajador, siempre y cuando sea un sujeto obligado a presentar declaración anual conforme a la Ley, de lo contrario, será el último patrón quien tenga la obligación de acumular esos ingresos y hacer el cálculo respectivo.

2.2.7.7 RETENCION DEL ISR EN EL CASO DE PAGO DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

De acuerdo con el penúltimo párrafo del artículo 80 de la L.I.S.R., cuando a un trabajador se le estén efectuando pagos por prestaciones de previsión social, de las mencionadas en la fracción VI del artículo 77, sólo se efectuará retención por estas prestaciones cuando se den los siguientes supuestos:

- a) Que sus ingresos mensuales sean superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al mes.
- b) Que sus ingresos por los conceptos señalados en la fracción VI del artículo 77 sean superiores al salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al mes.

2.2.7.8 CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL DE UN TRABAJADOR QUE ADEMAS DE SU SUELDO ORDINARIO Y OTRAS PRESTACIONES, RECIBE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Al igual que se planteó en materia de retenciones, y no obstante que el artículo 77 trae una serie de conceptos exentos, los marcados en la fracción VI sólo lo están en forma parcial, puesto que el último párrafo de este artículo establece que la exención se limitará cuando la suma de los ingresos por servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año y que cuando dicha suma exceda de la cantidad citada solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta de un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año. Establece también la Ley que esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

De lo antes mencionado se desprende lo siguiente:

- a) Lo establecido por el último párrafo del artículo 77 es congruente con lo ya comentado en materia de retenciones derivado de lo establecido por el penúltimo párrafo del artículo 80 de la L.I.S.R.
- b) La limitación se produce fundamentalmente en los casos en que se tengan percepciones elevadas por sueldos y prestaciones, por sueldo y a veces por prestaciones.

En adición a lo que establece el último párrafo del artículo 77 de la L.I.S.R., el artículo 80 del R.I.S.R. establece que:

- Cuando los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año, y sumados a los que obtenga por los conceptos a que se refiere la fracción VI del artículo 77 de la L.I.S.R. de referencia, en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:
 - ◆ La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un

importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

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

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

2.2.7.9 RETENCION DEL IMPUESTO EN EL CASO DE INGRESOS EN SERVICIOS POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos obtenidos y la tasa promedio diaria de los Certificados de la Tesorería de la Federación, colocados a plazo de noventa días, en el mes

inmediato anterior, o en su defecto, al valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios equiparables a los certificados mencionados, cuando esta última sea mayor.

Dichos ingresos se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo disminuido con la parte del mismo que se haya reembolsado, la tasa que resulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate.

Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad de personas morales o, en su caso, de las personas físicas. Por los ingresos a que se refiere el primer párrafo cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incluyendo a los trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios, y se cumpla con los siguientes requisitos:

- Que los ingresos del trabajador incluyendo aquellos en efectivo, en bienes en crédito o en servicios, inclusive cuando no estén gravados por la Ley, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a

que se refiere la L.F.T., no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

- Que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un período máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionales del beneficio de esta exención se encuentren en los límites establecidos en el último párrafo del artículo 77 de la L.I.S.R.

2.3 RETENCIONES DEL SEGURO SOCIAL Y SAR A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

2.3.1 RETENCION Y OBLIGACION, PLAZOS Y MODALIDADES, Y, PORCENTAJES DE LAS CUOTAS OBRERO - PATRONALES DEL SEGURO SOCIAL

⇒ *Retención y obligación de enterar las cuotas obrero - patronales (art. 38 L.S.S.)*

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

Cuando no se haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador hasta 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.

Cabe mencionar que es infracción y causa multa no retener las cuotas a los trabajadores; por otro lado, también hay que hacer mención que por acuerdo del Consejo Técnico, cuando se cumple espontáneamente con la retención de las cuotas a los trabajadores, antes de que las autoridades correspondientes se percaten de ello, no hay sanción.

⇒ *Plazos y modalidades para el pago de cuotas obrero – patronales (ART. 39 Y 40 L.S.S.)*

El pago de cuotas obrero – patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

Cuando el último día de pago sea inhábil o viernes, se paga al siguiente día hábil.

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.

⇒ *Cuotas obrero-patronales, porcentajes de aplicación*

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

Por otro lado, los porcentajes de las cuotas que aplican a los diferentes seguros del régimen obligatorio se expondrán a continuación, por cada uno de los ramos:

a) Del ramo de Riesgos de Trabajo (art. 70, 71 L.S.S.)

Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertas íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.

Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Seguro Social y con base en el artículo vigésimo quinto transitorio de la misma, el ramo de riesgo de trabajo tendrá 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.

b) Del ramo de Enfermedades y Maternidad (arts. 105, 106, 107 L.S.S.)

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en especie, las prestaciones en dinero y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.

Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

- Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.
- Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces al salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y

- El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente al 13.9% de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor

Cabe hacer mención, que de acuerdo con el artículo 25 de la Ley del Seguro Social nos establece que para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el 1.05% y al Estado el 0.075%.

Por otra parte, cabe señalar que, de acuerdo con el artículo décimo noveno transitorio de la Ley del Seguro Social, la tasa sobre el salario mínimo general diario del Distrito Federal a que se refiere la fracción I del artículo 106 de la misma, se incrementará el primero de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007.

Las tasas a que se refiere la fracción II del artículo 106 de la L.S.S., se reducirán el primero de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de

punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año 1998 y terminarán en el año 2007.

Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del 1% sobre el salario base de cotización, que se pagará de la siguiente forma:

- I. A los patrones les corresponderá pagar el 70% de dicha cuota.
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el 25% de la misma y,
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el 5% restante.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Seguro Social y con base en el artículo vigésimo quinto transitorio de la misma, el ramo de riesgo de trabajo tendrá 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.

c) Del ramo de Invalidez y Vida (arts. 146, 147 L.S.S.)

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.

Las cuotas se pagarán sobre el salario base de cotización y, son las siguientes:

- A los patrones les corresponderán cubrir, para el seguro de invalidez y vida el 1.75%
- A los trabajadores les corresponderán cubrir, para el seguro de invalidez y vida el 0.625 %

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Seguro Social y con base en el artículo vigésimo quinto transitorio segundo párrafo de la misma, el ramo de invalidez y vida tendrá como límite superior el equivalente a quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a veinticinco en el año

2007 y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

d) Del ramo de Guarderías y Prestaciones sociales (arts. 211, 212, 213 L.S.S.)

El monto de la prima para este seguro será del 1% sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el 20% de dicho monto.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Seguro Social y con base en el artículo vigésimo quinto transitorio de la misma, el ramo de guarderías y prestaciones sociales tendrá 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.

Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones sociales y guarderías, esto independientemente que tengan o no trabajadores mujeres o viudos o divorciados que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo en la primera infancia.

El Instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en

sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas.

2.3.2 RETENCION Y OBLIGACION, PLAZOS Y MODALIDADES, Y, PORCENTAJES DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO Y EL SEGURO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

⇒ *Retención y obligación de enterar las cuotas obrero- patronales (arts. 38 Y 167 L.S.S.)*

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

Cuando no se haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador hasta 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.

Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero-patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador.

⇒ *Plazos y modalidades para el pago de cuotas obrero-patronales (arts. 39 Y 40 L.S.S.)*

El pago de cuotas obrero-patronales para el seguro del retiro y cesantía en edad avanzada y vejez, será por bimestres vencidos a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

Cuando el último día de pago sea inhábil o viernes, se paga al siguiente día hábil.

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.

⇒ *Cuotas obrero-patronales, porcentajes de aplicación (art. 168 L.S.S.)*

Las cuotas y aportaciones se harán de conformidad con los términos siguientes y se expondrán por ramo:

a) *Del ramo del Retiro*

- A los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.

b) *Del ramo de Cesantía en edad avanzada y Vejez*

- A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del 3.150% y 1.125% sobre el salario base de cotización, respectivamente.
- La contribución del Estado será igual al 7.143% del total de las cuotas patronales de estos ramos.
- Además, el Gobierno Federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Seguro Social y con base en el artículo vigésimo quinto transitorio segundo párrafo de la misma, el ramo de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez tendrá como límite superior el equivalente a quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito

Federal, el que se aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a veinticinco en el año 2007 y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

2.3.3 OBLIGACION, PLAZO Y MODALIDAD, Y, PORCENTAJE DE LA CUOTA PATRONAL DEL INFONAVIT

⇒ *Obligación de enterar la cuota patronal*

De acuerdo con el artículo 29 frac. II párrafo V de la Ley del Infonavit y el artículo 1º. de su Reglamento es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

También es obligación del patrón hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del

Instituto, en la forma y términos que establece la mencionada Ley y sus disposiciones reglamentarias.

El Instituto notificará al patrón de manera fehaciente, el nombre de su trabajador o trabajadores a quienes les haya adjudicado un crédito así como la tasa o importe de la amortización y de la cuota del 1% para gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto, que el trabajador se haya comprometido a pagar a efectos de que le hagan los descuentos de manera semanal, quincenal o según la periodicidad del pago de la empresa, y de que entere bimestralmente el importe de la amortización y de la cuota convenidas.

⇒ *Plazos y modalidades para el pago de la cuota patronal (art. 35 Ley del Infonavit)*

La periodicidad del pago de las aportaciones y descuentos continuarán siendo de forma bimestral a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente, hasta que en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado establezca que la periodicidad de pagos se realizará mensualmente.

Cuando el último día de pago sea inhábil o viernes, se paga al siguiente día hábil.

El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere el artículo 29 de la Ley del Infonavit. Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas Instituciones

⇒ *Cuota patronal, porcentaje de aplicación (art. 29 frac. II Ley del Infonavit)*

La cuota de aportación al Infonavit es exclusivamente a cargo del patrón, éste último determinará el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo.

Estas aportaciones son gastos de previsión social de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 159 fracción I segundo párrafo de la Ley del Seguro Social, se determina que respecto de la subcuenta de vivienda las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos

al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en los términos de su propia Ley.

Con fundamento en el artículo quinto transitorio de la Ley del Infonavit, nos establece que, el límite salarial para Infonavit, será de conformidad con lo establecido en la Ley del Seguro Social que entrará en vigor el 1º. De julio de 1997, en la parte correspondiente a los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.

Capítulo III

**CASO PRACTICO: DETERMINACION DE LA
NOMINA DE EMPLEADOS A UNA EMPRESA
CON GIRO "SERVICIO DE TRANSPORTE
URBANO Y SUBURBANO DE PASAJEROS"**

CAPITULO III

CASO PRACTICO: DETERMINACION DE LA NOMINA DE EMPLEADOS A UNA EMPRESA CON GIRO DE "SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO Y SUBURBANO DE PASAJEROS"

3.1 DESCRIPCION DE LA EMPRESA

La empresa de "Servicio Urbano y Suburbano del Puerto de Veracruz", nace en el año de 1983 en Boca del Río, Ver., cuya actividad preponderante consiste en el transporte de pasajeros en la zona urbana y ocasionalmente en la zona suburbana; su propietario es el señor Jonas Viveros Galindo.

Dicha empresa se encuentra ubicada en la calle Heriberto Jara No. 6 de Boca del Río, Ver. En el año de 1992 se les unen como accionistas, sus hijos, el señor José Manuel Viveros y la señora Beatriz Viveros. Su objetivo es el de proporcionar al público en general un buen servicio a través de un traslado rápido a los distintos puntos de la ciudad. La finalidad de la unión de las tres personas es la de agilizar el trabajo, abaratar los costos de mantenimiento de

los vehículos, conseguir descuentos financieros y créditos por compras al mayoreo con sus proveedores y, reducir gastos administrativos. La empresa se encuentra inscrita al Régimen Obligatorio del Seguro Social y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público bajo el régimen simplificado de Ley.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

La empresa "Servicio Urbano y Suburbano del Puerto de Veracruz, S.A." tiene las siguientes características:

- a) El horario de labores del personal de oficina y mantenimiento es de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas y los sábados de 9:00 a 14:00 horas.

- b) El horario de labores de los operadores vehiculares es por turno guarda y saca, es decir, un operador labora de las 13:00 a las 22:00 horas y al día siguiente ese mismo operador entra de 6:00 a 13:00 horas, para ser relevado por otro operador. Cada autobús es operado por dos personas alternadamente.

c) Las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores son las siguientes:

- ✓ Aguinaldo: 30 días por año
- ✓ Vacaciones: Las establecidas como mínimas en la legislación laboral
- ✓ Prima vacacional: 25% de acuerdo con lo que marca la Legislación laboral
- ✓ Vales de despensa: 18% sobre la percepción mensual en efectivo
- ✓ Fondo de ahorro: 10% trabajador, 10% patrón sobre la percepción mensual en efectivo
- ✓ Incentivos por puntualidad: 5 salarios mínimos general de la zona geográfica del contribuyente por mes
- ✓ Todos los operadores perciben comisiones sobre ventas mensuales del 6% y algunos de ellos tienen un sueldo fijo adicional por \$900.00 más comisión

d) Durante el mes de Abril de 1998 cuenta con el siguiente personal, pero sólo se mencionan dos operadores en sus diferentes modalidades:

1. *Nombre:* García Cruz Alfredo

Ocupación: Operador

No. De afiliación: 65-70-50-1563-1

Sueldo Mensual: Comisiones (6% sobre ventas realizadas)

Antigüedad: 1 año 8 meses

2. *Nombre:* Hernández Fentanes Juana

Ocupación: Personal de intendencia

No. De afiliación: 65-89-65-1001-7

Sueldo mensual: Salario Mínimo General

Antigüedad: 1 año 2 meses

3. *Nombre:* Viveros Galindo Celia

Ocupación: Secretaria

No. De afiliación: 65-93-72-1456-1

Sueldo mensual: \$ 1,200.00

Antigüedad: 7 meses

4. *Nombre:* Hernández Rosas Reynaldo

Ocupación: Mecánico

No. De afiliación: 65-90-66-2569-7

Sueldo mensual: Destajo (sueldo de garantía: \$ 800.00)

Antigüedad: 2 años 3 meses

5. *Nombre:* Lara Domínguez Ernesto

Ocupación: Operador

No. De afiliación: 65-75-53-4126-1

Sueldo mensual: \$ 900.00 más comisiones (6% sobre
ventas realizadas)

Ingreso: 06-abril-98

6. *Nombre:* Viveros Hernández José Manuel

Ocupación: Jefe de Mantenimiento

No. De afiliación: 65-88-60-3258-1

Sueldo mensual: \$ 5,000.00

Ingreso: 06-abril-98

7. *Nombre:* Sandoval Pérez Carmen

Ocupación: Auxiliar contable

No. De afiliación: 65-87-65-2325-7

Sueldo mensual: \$ 2,500.00

Ingreso: 06-abril-98

8. *Nombre:* Callejas Sánchez Pedro

Ocupación: Contador General

No. De afiliación: 65-85-60-8745-2

Sueldo mensual: \$ 6,000.00

Antigüedad: 1 año 6 meses

⇒ *Información adicional correspondiente al mes de abril de 1998*

- a) Las ventas realizadas por el operador Alfredo García Cruz durante el mes de marzo de 1998 fueron por \$ 136,916.66 para el mes de abril sus ventas fueron por \$ 105,967.00.

- b) El mecánico Reynaldo Hernández Rosas sufrió un accidente de trabajo por lo que el Instituto lo incapacitó por 8 días a partir del 4 de

abril de 1998. La incapacidad está amparada por el documento con folio CD-54623547.

- c) La trabajadora Juana Hernández Fentanes faltó sin causa justificada a sus labores los días 11 y 12 de abril de 1998.
- d) La trabajadora Celia Viveros Galindo recibe un incremento de sueldo del 25% a partir del día 16 de abril de 1998.
- e) El monto total pagado por concepto de destajos al mecánico Reynaldo Hernández Rosas durante el mes de marzo de 1998 fue de \$ 4,588.00. Durante el mes de abril su percepción fue la siguiente: \$ 3,291.00.
- f) Se estimó que las comisiones que obtendrá el operador Ernesto Lara Domínguez durante el presente mes serán por \$ 2,400.00. Sin embargo, al término del mes se observa que se le hicieron pagos por \$ 2,230.00.
- g) Las siguientes personas son las que ganaron el incentivo por puntualidad:

- ✓ Pedro Callejas Sánchez
- ✓ Celia Viveros Galindo
- ✓ José Manuel Viveros Hernández

3.3 DETERMINACION DE LA NOMINA DE EMPLEADOS

Después de haber analizado las características en el punto anterior, ahora se procederá a la determinación de la nómina de empleados correspondiente al mes de abril de 1998, sobre la base de lo que establecen las diferentes leyes antes citada.

EMPRESA SERVICIOS DE SEGURIDAD Y PROTECCION DE LA VIDA S.A. DE C.V.
REPORTE DE PERCEPCIONES DE SALARIOS Y BENEFICIOS

NOMBRE DEL EMPLEADO	PERCEPCION DE SALARIO	NUMERO DE DIAS TRABAJADOS	PERCEPCION DE SALARIO	IMPORTE DE LA PERCEPCION DE SALARIO	IMPORTE DE LA PERCEPCION DE SALARIO	IMPORTE DE LA PERCEPCION DE SALARIO	PERCEPCION DE SALARIO
	N/A	30	\$ 6,358.02	\$ 1,144.44	\$ 635.80		\$ 8,138.26
	\$ 26.05	26	\$ 729.40	\$ 131.29	\$ 72.94	\$ 130.25	\$ 1,063.88
	\$ 40.00 50.00	15 15	\$ 600.00 750.00	\$ 108.00 135.00	\$ 60.00 75.00	\$ 130.25	\$ 1,858.25
	N/A	22	\$ 3,291.00	\$ 592.38	\$ 329.10		\$ 4,212.48
	\$ 30.00	25	\$ 2,980.00	\$ 536.40	\$ 298.00		\$ 3,814.40
	\$ 166.67	25	\$ 4,166.75	\$ 750.01	\$ 416.68	\$ 130.25	\$ 5,463.69
SANDOVAL PEREZ GERMEN	\$ 83.33	25	\$ 2,083.25	\$ 374.98	\$ 208.33		\$ 2,666.56
	\$ 200.00	30	\$ 6,000.00	\$ 1,080.00	\$ 600.00	\$ 130.25	\$ 7,810.25

RENTAS Y GANANCIAS DE LAS PERSONAS FÍSICAS
 DE LAS CATEGORÍAS DE RENTAS Y GANANCIAS EXCEPTAS
 DE LAS CATEGORÍAS DE RENTAS Y GANANCIAS EXCEPTAS
 DE LAS CATEGORÍAS DE RENTAS Y GANANCIAS EXCEPTAS

NOMBRE DEL TRABAJADOR	PERCEPCIÓN DE SU SALARIO	TOTAL PERCEPCIÓN DE SU SALARIO	PERCEPCIÓN FONDO DE PENSIONES	VALES DE DESPESAS	EXENCIÓN YOTI EXENTO	PERCEPCIÓN MENSUAL	VALES DE DESPESAS	GRAVAD INCENTIVOS PUNTA	TOTAL GRAVAD DO	SUMA DE EXENCIÓN GRAVAD.
	6,993.82	8,138.26	635.80	781.50	1,417.30	6,358.02	362.94		6,720.96	8,138.26
HERNANDEZ JUAN	932.59	1063.88	72.94	131.29	204.23	729.40		130.25	859.65	1,063.88
VIVEROS GALINDO CEBAL	1,615.25	1,858.25	135.00	243.00	378.00	1,350.00		130.25	1,480.25	1,858.25
HERNANDEZ ROSA REYNALDO	3,620.10	4,212.48	329.10	592.38	921.48	3,291.00			3,291.00	4,212.48
CLARA DOMINIGUEZ ERNEST	3,278.00	3,814.40	298.00	536.40	834.40	2,980.00			2,980.00	3,814.40
VIVEROS HERNANDEZ JOSE MANUEL	4,713.68	5,463.69	416.68	750.01	1,166.69	4,166.75		130.25	4,297.00	5,463.69
SANCHEZ VALDEPEREZ GARMEN	2,291.58	2,666.56	208.33	374.98	583.31	2,083.25			2,083.25	2,666.56
CALDERAS SAIZ CHEZ PEDRO	6,730.25	7,810.25	600.00	781.50	1,381.50	6,000.00	298.50	130.25	6,428.75	7,810.25

REPORTE DE GASTOS DE OPERACIONES DE LA EMPRESA EN EL PERIODO DE 1988
 DE 1988 A 1988
 DE 1988 A 1988
 DE 1988 A 1988

	HERNANDEZ HERNANDEZ HERNANDEZ	HERNANDEZ HERNANDEZ HERNANDEZ	HERNANDEZ HERNANDEZ HERNANDEZ	HERNANDEZ HERNANDEZ HERNANDEZ
...	\$ 6,720.96	\$ 859.65	\$ 1,480.25	\$ 3,291.00
...	8,038.03	290.88	290.88	2,468.61
...	682.93	568.79	1,189.39	822.39
...	33	10	10	17
...	225.37	56.88	118.94	139.81
...	1,038.91	8.73	8.73	226.49
...	1,264.28	65.61	127.67	366.30
...	384.86	19.62	38.16	109.57
...	899.82	45.99	89.49	258.73
...	104.22	238.58	238.47	172.68
...	785.40	(192.59)	(148.88)	84.05
...				
...	225.37	56.88	118.94	139.81
...	40	50	50	50
...	90.15	28.44	59.47	69.91
...	519.44	4.35	4.35	113.26
...	609.59	32.79	63.82	183.17
...	0.5982	0.5982	0.5982	0.5982
...	384.86	19.62	38.16	109.57

EMPRESA: SERVICIOS DE ALBERGUE Y RESTAURACION DE TURISTAS S.A. - SERVICIOS DE ALBERGUE Y RESTAURACION DE TURISTAS S.A.
 DE PERIODO: 01/01/1983 - 31/12/1983
 CATEGORIA: 01/01/1983 - 31/12/1983
 123 12 3456 78 9012

	OSCAR SANCHEZ RIVERA	WALTERS MERVIN ROSE MANDER	NOGAL PERE CARMEN	CALLE JAS SANCHEZ PEDRO
INGRESOS PRIVATOS	\$ 2,980.00	\$ 4,297.00	\$ 2,083.25	\$ 8,428.75
INGRESOS PÚBLICOS	2,488.81	2,488.81	290.86	8,038.03
INGRESOS EXCEPCIONALES	511.39	1,828.39	1,792.39	390.72
INGRESOS EXCEPCIONALES	17	17	10	33
INGRESOS EXCEPCIONALES	66.94	310.83	179.24	128.94
INGRESOS EXCEPCIONALES	228.49	228.49	8.73	1,038.91
INGRESOS EXCEPCIONALES	313.43	537.32	187.97	1,167.85
INGRESOS EXCEPCIONALES	87.40	160.72	58.21	341.58
INGRESOS EXCEPCIONALES	204.78	378.60	131.78	828.27
INGRESOS EXCEPCIONALES	190.43	127.55	224.18	104.22
INGRESOS EXCEPCIONALES	14.35	249.05	(92.42)	722.05
DETERMINACION DE SUBSIDIO CREDITABLE				
DETERMINACION DE SUBSIDIO CREDITABLE	88.94	310.83	179.24	128.94
DETERMINACION DE SUBSIDIO CREDITABLE	50	50	50	40
DETERMINACION DE SUBSIDIO CREDITABLE	43.47	155.42	89.62	51.58
DETERMINACION DE SUBSIDIO CREDITABLE	113.28	113.28	4.35	519.44
DETERMINACION DE SUBSIDIO CREDITABLE	156.73	268.88	93.97	571.02
DETERMINACION DE SUBSIDIO CREDITABLE	0.5982	0.5982	0.5982	0.5982
DETERMINACION DE SUBSIDIO CREDITABLE	93.76	160.72	58.21	341.58

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ESTADO DE CUENTAS DE GASTOS DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE DEFENSA Y PROTECCIÓN CIVIL

I. Total de sueldos pagados gravados = P

Total de pagos de sueldos

3 $1 - P = Q$

4 $Q \times 2 = T$

5 $1 - T = \text{Proporción de subsidio acreditable}$

Suponiendo: que en el año inmediato anterior se obtuvo un total de sueldos pagados gravados por \$ 270,080.83 y el total de erogaciones por sueldos fueron de \$ 337,960.42

I. $\frac{270,080.83}{337,960.42} = 0.7991$

$337,960.42$

i. $1 - 0.7991 = 0.2009$

ii. $0.2009 \times 2 = 0.4018$

iii. $1 - 0.4018 = 0.5982$

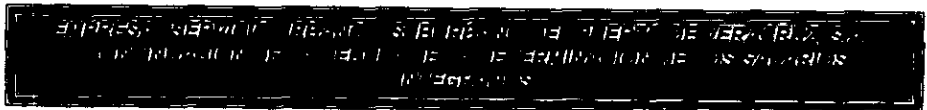
P = 0.5982

EMPRESA AGRICOLA REFINA Y EXPORTA DE AZÚCAR S.A.
 DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
 LISTA DE EMPLEADOS

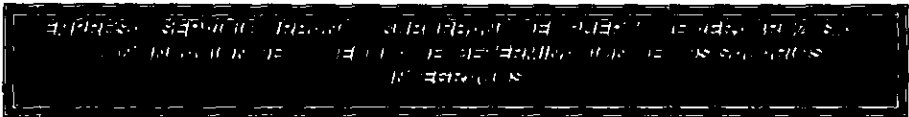
CÓDIGO	NOMBRE DEL TRABAJADOR	FECHA DE INGRESO	SALARIO MENSUAL	PERCEP. MES. ANT.	ING. DE DIAS	SALARIO PRIME. DIC.	SALARIO DIARIO	TOTAL SALARIO
001	GARCIA CRUZ ALFREDO	AGO/96	N/A	8,215.00	30	273.83		273.83
002	HERNANDEZ FENTANES JUANA	FEB/97	781.50	781.50	30		26.05	26.05
003	VIVEROS GALINDO CELIA	OCT/97	1,200.00 1,500.00	1,200.00	30		40.00 50.00	40.00 50.00
004	HERNANDEZ ROSAS REYNALD	ENE/96	N/A	4,588.00	30	152.93		152.93
005	LARA DOMINGUEZ ERNESTO	ABR/98	900.00	2,400.00	30	80.00	30.00	110.00
006	VIVEROS HERNANDEZ JOSE MANUEL	ABR/98	5,000.00	N/A	0		166.67	166.67
007	SANDOVAL PEREZ CARMEN	ABR/98	2,500.00	N/A	0		83.33	83.33
008	CALLEJAS SANCHEZ PEDRO	OCT/96	6,000.00	6,000.00	30		200.00	200.00

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTROS Y CONTRIBUCIONES
 DIRECCIÓN DE REGISTRO DE VEHÍCULOS

VEHICULO	NOMBRE DEL DUEÑO	VALOR DE LA VENTA	CANTIDAD ORIGINAL	VALOR ORIGINAL	CANTIDAD DE REGISTRO	VALOR DE REGISTRO	VALOR TOTAL
001	GARCIA CRUZ ALFREDO	273.83	30	22.51	8	1.50	297.84
002	HERNANDEZ FENTANES JUANA	26.05	30	2.14	8	0.14	28.33
003	VIVEROS GALINDO CELIA	40.00 50.00	30 30	3.29 4.11	6 6	0.16 0.20	43.45 54.31
004	HERNANDEZ ROSAS REYNALDO	152.93	30	12.57	10	1.05	166.55
005	LARA DOMINGUEZ ERNESTO	110.00	30	9.04	6	0.45	119.49
006	VIVEROS HERNANDEZ JOSE MANUEL	166.67	30	13.70	6	0.68	181.05
007	SANDOVAL PEREZ CARMEN	83.33	30	6.85	6	0.34	90.52
008	CALLEJAS SANCHEZ PEDRO	200.00	30	16.44	8	1.09	217.53



CLAVE	NOMBRE PATERNO MATERNO	SALARIO INTEGRAL MENSUAL	DESPENSA MENSUAL INTERIO	DESPENSA MENSUAL EXTERIO	DESPENSA MENSUAL INTEGRAL	FONDO DE AHORRO	SALARIO INTEGRAL MENSUAL
001	GARCIA CRUZ ALFREDO	297.84	1,478.70	49.29	37.21		335.05
002	HERNAN- DEZ FEN- TANES JUANA	28.33	140.67	4.69	0.00		28.33
003	VIVEROS GALINDO CELIA	43.45 54.31	216.00	7.20	0.00		43.45 54.31
004	HERNAN- DEZ ROSAS REYNALDO	166.55	825.84	27.53	15.45		182.00
005	LARA DO- MINGUEZ ERNESTO	119.49	594.00	19.80	7.72		127.21
006	VIVEROS HERNAN- DEZ JOSE MANUEL	181.05	900.02	30.00	17.92		198.97
007	SANDOVAL PEREZ CARMEN	90.52	450.00	15.00			93.44
008	CALLEJAS SANCHEZ PEDRO	217.53	1,080.00	36.00	23.92		241.45



CATEGORIA	NOMBRE	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR
01	GARCIA CRUZ ALFREDO	335.05				335.05
02	HERNANDEZ FENTANES JUANA	28.33				28.33
03	VIVEROS GALINDO CELIA	43.45 54.31	4.34	4.34 5.43		43.45 54.31
04	HERNANDEZ ROSAS REYNALDO	182.00				182.00
05	LARA DOMINGUEZ ERNESTO	127.21				127.21
06	VIVEROS HERNANDEZ JOSE MANUEL	198.97	4.34	19.89		198.97
07	SANDOVAL PEREZ CARMEN	93.44				93.44
08	CALLEJAS SANCHEZ PEDRO	241.45	4.34	24.14		241.45

CLAVE	NOMBRE DEB. INICIAL	SALARIO INTEGRADO	SALARIO OTROS SEGUROS	SALARIO INVALEZ	SALARIO 25 S.M.G.B.	SALARIO INFONAVIT 10 S.M.G.B.F.
001	GARCIA CRUZ ALFREDO	335.05	335.05	335.05	335.05	335.05
002	HERNANDEZ FENTANES JUANA	28.33	28.33	28.33	28.33	28.33
003	VIVEROS GALINDO CELIA	43.45 54.31	43.45 54.31	43.45 54.31	43.45 54.31	43.45 54.31
004	HERNANDEZ ROSAS REYNALDO	182.00	182.00	182.00	182.00	182.00
005	LARA DOMINGUEZ ERNESTO	127.21	127.21	127.21	127.21	127.21
006	VIVEROS HERNANDEZ JOSE MANUEL	198.97	198.97	198.97	198.97	198.97
007	SANDOVAL PEREZ CARMEN	93.44	93.44	93.44	93.44	93.44
008	CALLEJAS SANCHEZ PEDRO	241.45	241.45	241.45	241.45	241.45

TABLA DE SALARIOS Y SUBSIDIOS DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
 DE LA ZONA DE LA SIERRA DE LOS RIOS DE LOS ANDES

	SALARIO MÍNIMO MENSUAL	DÍAS DE TRABAJO	SUBSIDIO DE FAMILIA	SUBSIDIO DE VIVIENDA	SUBSIDIO DE COMUNICACION
INTERMEDIA CATEGORÍA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA	SALARIO MÍNIMO	30	SALARIO MÍNIMO	2.00 %	SALARIO MÍNIMO
INTERMEDIA CATEGORÍA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA	SALARIO MÍNIMO	30	SALARIO MÍNIMO	0.25 %	SALARIO MÍNIMO
INTERMEDIA CATEGORÍA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA	SALARIO MÍNIMO	30	SALARIO MÍNIMO	0.625 %	SALARIO MÍNIMO
INTERMEDIA CATEGORÍA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA	SALARIO MÍNIMO	30	SALARIO MÍNIMO	1.125 %	SALARIO MÍNIMO
					SALARIO MÍNIMO

2025 RELEASE UNDER E.O. 14176

AMOUNT PAID	PERCENTAGE	AMOUNT PAID	PERCENTAGE	AMOUNT PAID
\$ 43.45 54.31	15 15	\$ 651.75 814.65	0.25 %	\$ 1.63 2.04
\$ 43.45 54.31	15 15	\$ 651.75 814.65	0.625 %	4.07 5.09
\$ 43.45 54.31	15 15	\$ 651.75 814.65	1.125 %	7.33 9.17
				\$ 29.33

Este documento es propiedad de la Compañía y no debe ser distribuido fuera de ella.

COMPROBANTE DE PAGO DE RETENCIONES Y DEDUCCIONES

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	BASE DE CÁLCULO	TASA	RETENCIONES	PERCENTUAL	VALOR
ENERGÍA Y MATERIALES		\$ 182.00 - 90.80				
EXHAUSTORES	22	\$ 91.40		\$ 2,016.33	2.00 %	\$ 40.33
PRESTACIÓN SINERO	22	\$ 182.00		\$ 4,004.00	0.25 %	10.01
INVALENTA	22	\$ 182.00		\$ 4,004.00	0.625 %	25.03
RESANCIÓN	22	\$ 182.00		\$ 4,004.00	1.125 %	45.05
OTROS						\$ 120.42

THE STATE OF TEXAS, COUNTY OF DALLAS, DEPARTMENT OF TRANSPORTATION, DISTRICT 10, DALLAS COUNTY, TEXAS.

AMOUNT	PERCENTAGE	AMOUNT	PERCENTAGE	AMOUNT
\$ 127.21 - 90.60				
\$ 36.61	25	\$ 915.25	2.00 %	\$ 18.31
\$ 127.21	25	\$ 3,180.25	0.25 %	7.95
\$ 127.21	25	\$ 3,180.25	0.625 %	19.88
\$ 127.21	25	\$ 3,180.25	1.125 %	35.78
				\$ 81.92

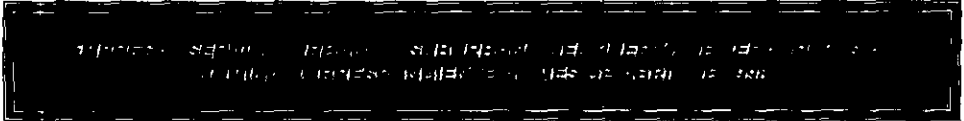
STATE OF NEW YORK
 DEPARTMENT OF TAXATION AND FINANCE
 TAX RETURN

INVESTMENT INCOME TAX RETURN

DESCRIPTION OF INVESTMENT	AMOUNT INVESTED	DATE ACQUIRED	AMOUNT RECEIVED	RATE OF INTEREST	INCOME
AMERICAN SAVINGS BANK	\$ 198.97 - 90.60				
AMERICAN SAVINGS BANK	\$ 108.37	25	\$ 2,709.25	2.00 %	\$ 54.19
AMERICAN SAVINGS BANK	\$ 198.97	25	\$ 4,974.25	0.25 %	12.44
AMERICAN SAVINGS BANK	\$ 198.97	25	\$ 4,974.25	0.625 %	31.09
AMERICAN SAVINGS BANK	\$ 198.97	25	\$ 4,974.25	1.125 %	55.96
					\$ 153.68

SCHEDULE OF INVESTMENTS - 12/31/78

ASSET CLASSIFICATION	AMOUNT	PERCENTAGE OF NET ASSETS	PERCENTAGE OF INVESTMENT	PERCENTAGE OF INVESTMENT
U.S. GOVERNMENT BONDS	\$ 93.44 - 90.60			
U.S. GOVERNMENT BONDS	\$ 2.84	25	\$ 71.00	2.00 %
U.S. GOVERNMENT BONDS	\$ 93.44	25	\$ 2,336.00	0.25 %
U.S. GOVERNMENT BONDS	\$ 93.44	25	\$ 2,336.00	0.625 %
U.S. GOVERNMENT BONDS	\$ 93.44	25	\$ 2,336.00	1.125 %
				\$ 48.14



NAME	AGE	DATE	AMOUNT	DATE	AMOUNT	DATE	AMOUNT	DATE	AMOUNT	DATE	AMOUNT
N/A	30		\$ 8,138.26	\$ 795.40	\$ 347.70	\$ 635.80	\$ 7,503.80	\$1,144.4 4	\$ 6,359.36		
\$ 22.50	28		\$ 1,063.88	(\$ 192.59)	0.00	\$ 72.94	\$ 1,314.82	\$ 131.29	\$ 1,183.53		
\$ 40.00 \$ 50.00	15 15		\$ 1,858.25	(\$ 148.98)	\$ 29.33	\$ 135.00	\$ 2,085.90	\$ 243.00	\$ 1,842.90		
N/A	22		\$ 4,212.48	\$ 84.05	\$ 120.42	\$ 329.10	\$ 4,271.29	\$ 592.38	\$ 3,678.91		
\$ 30.00 + N/A	25		\$ 3,814.40	\$ 14.35	\$ 81.92	\$ 298.00	\$ 3,956.53	\$ 536.40	\$ 3,420.13		
\$ 166.67	25		\$ 5,463.69	\$ 249.05	\$ 153.68	\$ 416.67	\$ 5,394.30	\$ 750.01	\$ 4,644.29		
\$ 83.33	25		\$ 2,666.56	(\$ 92.42)	\$ 48.14	\$ 208.32	\$ 2,877.50	\$ 374.98	\$ 2,502.52		
\$ 200.00	30		\$ 7,810.25	\$ 722.05	\$ 235.38	\$ 600.00	\$ 7,332.82	\$1,080.0 0	\$ 6,252.82		

Capítulo IV

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

4.1 CONCLUSIONES

Con base en la hipótesis de trabajo que se mostró al inicio de la investigación, se considera que el estudio que se presenta en el desarrollo de este trabajo, y por los resultados obtenidos, sí se demuestra que con la correcta interpretación a las leyes fiscales origina la existencia de unificar la forma de la determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios en las empresas en general.

A lo largo del estudio del presente trabajo de investigación hemos podido estudiar los antecedentes históricos, los conceptos básicos de los sueldos y salarios y, las principales disposiciones relacionadas con la determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios, lo cual cumple con el primer objetivo específico del trabajo de tesis.

Para lograr la uniformidad en la determinación de los sueldos y salarios se expusieron los diferentes criterios de integración salarial, para con ello tener bases sólidas para el cálculo de los impuestos relativos a sueldos y salarios.

Una adecuada uniformidad en la determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios presenta la ventaja en la determinación de los mismos, pues con ello se evita pérdidas para la empresa al calcular el Impuesto Sobre la Renta de personas físicas que perciben ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, así como las cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones al SAR, a favor del trabajador, por lo cual debe interpretar correctamente lo que establecen las leyes relacionadas con la determinación de los impuestos relativos a sueldos y salarios; con lo anteriormente expuesto se cumple el segundo objetivo específico del trabajo de tesis.

Después de haber estudiado cada uno de los capítulos que componen el presente trabajo de tesis se llegó a la conclusión que en realidad la elaboración correcta de una nómina no es tan sencillo como pudiera creerse, ya que la inadecuada aplicación de lo establecido en las leyes fiscales para efecto de la determinación de los impuestos sobre sueldos y salarios pudiera provocar posibles reclamaciones de los trabajadores a sus patrones cuando se presenten conflictos entre ellos; posibles errores de cálculo de indemnizaciones por riesgos

de trabajo; errores en la retención de las cuotas obreras y finalmente afectar las utilidades de la empresa.

Por lo anterior, es de suma importancia aplicar adecuada y uniformemente los fundamentos legales, para con ello gravar correctamente los sueldos y salarios, puesto que, en realidad la interpretación que de ellas se hagan depende la correcta integración de salarios para efectos de cotizaciones de seguridad social al Instituto Mexicano del Seguro Social y, la correcta determinación de las partidas que gravan para efectos del Impuesto Sobre el Producto del Trabajo, lo cual cumple con el objetivo general del trabajo de tesis.

A través del caso práctico sobre la determinación de la nómina de empleados a una empresa con giro "servicio de transporte urbano y suburbano de pasajeros", se mostró cuales son las partidas que gravan para la determinación del Impuesto Sobre la Renta, aplicando las tarifas y tablas vigentes y correspondientes para sueldos y salarios; posteriormente se integraron los salarios para efectos del Seguro Social de los trabajadores de dicha empresa, al término de su integración se procedió al cálculo de la retención de las cuotas obreras, para ello se formuló una cédula individual en donde se mostró claramente el procedimiento a seguir para su determinación. Finalmente se formuló una nómina de empleados, en donde se especifica en forma individual, los siguientes conceptos: el salario diario, número de días trabajados, total de percepciones, retención del Impuesto Sobre la Renta,

retención de las cuotas obreras al IMSS, fondo de ahorro, neto a percibir en efectivo y vales de despensa, vales de despensa y neto a percibir en efectivo; todo lo anterior con la finalidad de mostrar la ventaja en la uniformidad de la determinación y formulación de la nómina de empleados.

4.2 SUGERENCIAS

Se sugiere que el personal encargado de elaborar las nóminas dentro de las empresas analicen al menos, lo que establecen los artículos 84 de la Ley Federal del Trabajo sobre la integración de salario, artículo 27 de la Ley del Seguro Social sobre los conceptos que se excluyen como integrantes del salario base de cotización sobre todo cuando existan topes de exclusión en porcentajes y/o cantidades, artículo 30 de la misma Ley sobre cómo determinar el salario base de cotización en sus diferentes modalidades.

Cuando se tenga que realizar descuentos en la nómina sobre los salarios de los trabajadores, se sugiere analizar correcta y detenidamente los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo referidos a los requisitos que se deben cumplir para la realización de descuentos sobre los sueldos y salarios.

Por otra parte, se sugiere mantenerse actualizados en las reformas a lo establecido en los artículos involucrados con la retención de impuestos sobre el

producto del trabajo, tales como los artículos 80, 80-A y 80-B fundamentales para realizar la retención, proporción de subsidio, monto del subsidio acreditable y el crédito al salario que le corresponde por derecho a cada trabajador conforme a sus percepciones recibidas en un periodo determinado.

A través del caso práctico realizado en el cuarto capítulo se mostró paso a paso la elaboración de las retenciones de impuestos sobre sueldos y salarios con la finalidad de lograr una mejor comprensión de lo que al menos deberá conocer el responsable de la elaboración y cálculo de la nómina.

BIBLIOGRAFIA

1. ARREGUI IBARRA Fernando, "Estudio Práctico del Subsidio Fiscal; Edit. ISEF, S.A.; 4ª. Ed.; Año 1996; México, D.F.; 180 pp.
2. BELMARES SANCHEZ Javier; et al; "Bitácora Fiscal Básica 1997"; 4a. Edición, Ediciones SICCO; México 1997, 607 pp.
3. CALVO NICOLAU Enrique; "Comentarios a la Reforma Fiscal 1998 y Acontecimientos relevantes de 1997"; 1ª. Edición; Ediciones Themis; México 1998; 232 pp.
4. CALVO NICOLAU Enrique; et al; "Ley del Infonavit, Correlacionada"; Edición 12ª. Ediciones Themis; México 1998.
5. CARDENAS GUTIERREZ Carlos; Manual para la Aplicación del Infonavit 1997; ISEF, S.A. 6ª. Ed.; Año 1996; México, D.F. 176 pp.
6. CARPIZO Jorge; "La Constitución de 1917"; Edición 10ª; Editorial Porrúa; México 1997, 303 pp.

7. CAVAZOS FLORES Baltazar; et al; "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada"; 26ª. Edición, Editorial Trillas; México 1992, 594 pp.
8. "Código Fiscal de la Federación"; Ediciones Delma; México 1997.
9. "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 120ª. Edición, Editorial Porrúa México, 1997, 147 pp.
10. "El Nuevo Concepto del Salario Integrado"; Expositor: C.P. Baltazar Feregrino Paredes; Fecha de Impartición: Agosto/1994
11. FRANCO DÍAZ Eduardo M.; "Diccionario de Contabilidad" 4ª. Edición, Siglo Nuevo Editores, S.A.; México, 1983, 210 pp.
12. ITURRIAGA BRAVO Luis; "Sueldos y Salarios 1996"; 11ª. Edición, Ediciones fiscales ISEF; México, 1996, 374 pp.
13. ITURRIAGA BRAVO Luis; Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios 1997; Edit. ISEF, S.A.; 12ª. Ed.; Año 1997; México, D.F. 373 pp.
14. "Ley del Impuesto Sobre la Renta 1997, Texto y Comentarios"; 5ª. Edición, I.M.C.P.; México 1997, 710 pp.
15. "Ley Federal del Trabajo"; Edición 10ª. Ediciones Delma; México 1997, 404 pp.
16. MURUETA SANCHEZ Alfredo.; Un Caso Práctico Sobre Seguro Social; 3ª. Edición, Ediciones MUR; México 1997, 209 pp.
17. NOVOA MEDINA Raúl; Estudio Práctico Sobre el Salario Integrado; Edit. ISEF, S.A.; 4ª. Ed.; Año 1996; México, D.F.; 46 pp

18. "Nueva Ley del Seguro Social"; Ediciones CEID; México 1997, 227 pp.
19. "Nuevos Reglamentos del Seguro Social"; Ediciones CEID; México 1997, 176 pp.
20. PATIÑO SOTO Jesús; "Síntesis Fiscal.; 2ª. Edición. Editorial IEFA; México 1995
21. PENICHE OSORIO Carlos de J.; Estudio Práctico Sobre el Manejo Fiscal del Crédito al Salario; Edit. ISEF; 3ª. Ed.; Año 1996; México, D.F. 77 pp.
22. PEREZ CHAVEZ Campero; Taller de Prácticas Fiscales; Edit. TAX; México, D.F.
23. REYES MORA Oswaldo G; "Aplicación Práctica de las Retenciones en el Impuesto Sobre la Renta."; Ediciones IJEF, Editorial PAC; México 1995, 109 pp.
24. RUEDA HEDUAN Ivan; et al; "Integración salarial."; 5ª. Edición. Ediciones Fiscales ISEF; México, 1996, 96 pp.
25. RUEDA DEL VALLE Ivan, et al; Integración Salarial Aspectos Fiscales y Laborales 1997; Edit. ISEF, S.A.; 6ª. Ed.; Año 1997; México, D.F. 68 pp.
26. "Actualización de las Tarifas y del ISR"; Revista: Diario Oficial de la Federación; 12 de febrero de 1998