



308408
UNIVERSIDAD LATINA, S. C. ³

INCORPORADA A LA UNAM

TESIS PROFESIONAL:

**“CONSIDERACIONES DEL ASPECTO
REMUNERATIVO EN EL INSTITUTO
MEXICANO DEL PETRÓLEO PARA LA
APLICACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA
RENTA, SOBRE SUELDOS Y SALARIOS”**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA: **ANA LAURA VIDAL DOMÍNGUEZ**

ASESOR: **C. P. MIGUEL RAFAEL PÉREZ BRIONES**

MÉXICO, D. F.

NOVIEMBRE 2003



A



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.

**TESIS
CON
FALLA DE
ORIGEN**

A mis Padres

Por enseñarme que ante todos los problemas y adversidades el darme por vencida no es la solución, gracias por estar presentes cuando los he necesitado y por brindarme su confianza. No lo olvidaré nunca.

A mi familia

Por toda la confianza que depositaron en mi de forma incondicional

Al C.P. Rafael Pérez Briones

Por su colaboración invaluable para
la culminación de este trabajo.

Al C.P. Juan Vargas Muñoz

Por su gran apoyo para la
elaboración del presente trabajo



A todas las personas que me apoyaron
de forma directa e indirecta, para realizar
este trabajo, lamento no mencionarlos.
Ustedes saben quienes son.



ÍNDICE

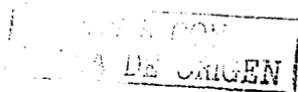
HIPÓTESIS	I
OBJETIVO	II
INTRODUCCIÓN	III

CAPÍTULO I. EMPRESA

	Página
1.1 CONCEPTO.....	1
1.2 MARCO ECONÓMICO	2
1.3 MARCO LEGAL DE LOS IMPUESTOS	14
1.3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	15
1.3.2 CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN	16
1.3.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	17

CAPÍTULO 2. REMUNERACIONES

2.1 CONCEPTO	19
--------------------	----

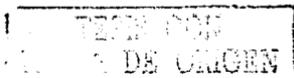


E

2.1.1 CLASIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE ACUERDO AL BOLETIN D – 3 DE LOS PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD GENERALMENTE ACEPTADOS	20
2.1.2 ORDENAMIENTOS LEGALES APLICABLES A LAS REMUNERACIONES	21
2.1.2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	22
2.1.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	23
2.1.2.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL	25
2.1.2.4 LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y ERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.	27
2.1.2.5 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	29
2.2 NÓMINA	33
2.2.1 ELABORACIÓN DE NÓMINA DE ACUERDO AL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO	35

CAPÍTULO 3. EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

3.1 ANTECEDENTES	44
3.2 LA RAZÓN DE SER DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO	49



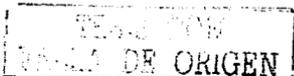
F

CAPÍTULO 4. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

4.1 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	54
4.2 REMUNERACIONES GENERALES	65
4.2.1 REMUNERACIONES GENERALES EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO	68
4.2.2 REMUNERACIONES ESPECÍFICAS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO	69
4.2.3 REMUNERACIONES GRAVADAS POR I.S.R. EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO	69
4.2.4 REMUNEACIONES EXENTAS DE I.S.R. PARA EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO	71

CAPÍTULO 5. CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y DE LA PIRAMIDACIÓN

5.1 GENERALIDADES	73
5.2 PIRAMIDACIÓN	75
5.3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PIRAMIDACIÓN DE PRESTACIONES	76
5.3.1 FÓRMULA PARA EL CÁLCULO DEL IMPUESTO RETENIDO	78
5.3.2 FÓRMULA PARA EL CÁLCULO DE LA PIRAMIDACIÓN	79



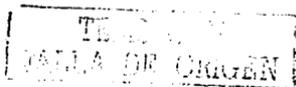
G

5.3.3 CÁLCULO DEL PORCENTAJE DEL SUBSIDIO ACREDITABLE DE ACUERDO A LA LEY DEL I.S.R.	80
5.3.4 CÁLCULO DE LA PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO	81
5.4 CASO PRÁCTICO	82

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN



4

HIPÓTESIS

Con la adecuada aplicación y análisis de las distintas percepciones que son otorgadas por el Instituto Mexicano del Petróleo a los trabajadores y con el propósito de cumplir con las obligaciones fiscales contraídas como responsable solidario correctamente de acuerdo a las disposiciones de la Ley del I.S.R., será necesario implantar un proceso denominado piramidación que coadyuve a la organización a calcular este impuesto sobre las prestaciones no gravadas al trabajador a enterar el Impuesto Sobre la Renta total que será reportado al sistema tributario sin los ingresos del trabajador por dicha retención.

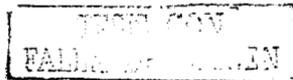
TESIS
FALLA DE CUMPLIMIENTO

I

OBJETIVO

Se estudiarán aquellos conceptos que integran la nómina del departamento de remuneraciones en una empresa Paraestatal, así como toda clase de erogaciones que se pagan a los trabajadores a cambio de los servicios que se llevan a cabo durante la relación laboral.

Así mismo se realizara un análisis de la aplicación del Impuesto Sobre la Renta de acuerdo al proceso de Pirimidación sobre prestaciones en los diferentes conceptos remunerativos en virtud de que en este tipo de empresas por lo general el manejo de dicho impuesto difiere en cuanto a una empresa del sector privado, principalmente en lo relativo a las partidas que en esta última se consideran de Previsión Social, mientras que en la Paraestatal llega a ser parte del sueldo normal.



5

INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto que el hombre debe de trabajar para sobrevivir como una necesidad vital también lo es el que dicha actividad necesaria deba contribuir la satisfacción con dignidad y decoro la existencia cotidiana del trabajador.

Sin embargo para aumentar la cantidad y calidad del trabajo las empresas ya sean de carácter público o privado, tienen que manejar salarios propiciando el bienestar y motivación para ambas, pretendiendo corregir desequilibrios y desigualdades para propiciar de este modo una mejor distribución de los ingresos y asegurar el acceso de la mayoría de la satisfacción de sus necesidades elementales.

El salario es sin embargo una remuneración que debe ser pagado al trabajador por realizar una actividad subordinada, este mismo puede estar integrado por diversos conceptos como son gratificaciones, percepciones ya sean en moneda o en especie, comisiones, habitaciones o por cualquier otra prestación o cantidad que le sea integrada por su trabajo. Pero estas remuneraciones no se reciben como un ingreso bruto, pues la empresa efectúa deducciones estipuladas en las leyes fiscales, quedando la empresa obligada a retenerlos.

Es importante señalar que las obligaciones fiscales se establecen con el propósito de subsanar necesidades propias del Estado en el cumplimiento de sus funciones.

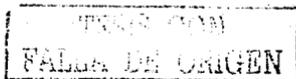
Por lo anterior, resulta que no existe empresa pública o privada que pueda de alguna manera u otra quedar exenta del cumplimiento de dichas obligaciones fiscales.

ESTADO DE
FALLA DE ORIGEN

K

Si bien es sabido la retención del Impuesto Sobre la Renta hacia las remuneraciones se considera una carga fiscal que le corresponde al trabajador, pero como se vera en el presente trabajo en el caso del Instituto Mexicano del Petróleo asumida por dicha organización, utilizando un proceso de piramidación sobre las prestaciones.

Es por ello, para los efectos de esta tesis se llevará a cabo un análisis de la piramidación, así mismo se proyectará en forma práctica los efectos que tiene dicho procedimiento sobre las remuneraciones otorgadas a los trabajadores.



L

CAPÍTULO I. EMPRESA

1.1 CONCEPTO DE EMPRESA

La palabra empresa se deriva del latín *in-prehesa* que significa "Acción ardua y dificultosa, intento o designio de hacer una cosa; casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender y llevar a cabo proyectos o negocios de importancia".¹

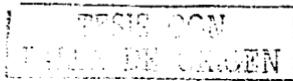
De ahí se deriva según Gastolle Cottino su definición como "*la actividad económica ejercitada por los emprendedores*".²

La empresa es una unidad productora de bienes y servicios homogéneos para lo cual organiza y combina el uso de factores de la producción. Organización existente con medios propios y adecuados para alcanzar un fin económico determinado. Compañía o sociedad mercantil, constituida con el propósito de producir bienes y servicios para su venta en el mercado

Los términos de sociedad, compañía, organización, firma o negocio son sinónimos de la palabra empresa. Más aún ésta se explica como la acción de emprender.

¹ *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, 19ª, ed. Espasa Calpe, Madrid 1970, p. 518

² *Manual de Derecho Comercial*, Gastolle Cottino, ed. Cedam, Padova, vol. I, p. 125.



La idea de empresa ha incluido los conceptos de organización, producción y la participación del capital y el trabajo.

Esta claro que las empresas se constituyen con el propósito de satisfacer necesidades que la sociedad demanda, y que concuerda con los ambientes económicos, culturales, tecnológicos y sociales del entorno en que se desenvuelven.

La noción de esta es heterogénea en virtud de la diversidad de factores que contribuyen en formarla ya que en ella participan trabajadores, patrones y capitalistas para la producción de bienes y servicios.³

1.2 MARCO ECONÓMICO

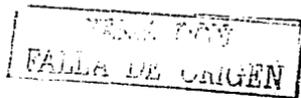
La empresa como sistema

Nos remontaremos a la idea de que una empresa es un sistema y que para poder operar, necesita de un proceso administrativo.

PROCESO ADMINISTRATIVO

El conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que son interrelacionan y forman un proceso integral.

³ *La empresa desde el punto de vista económico, en la Empresa*, José María Fernández Pirla, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1962, p. 40



Para comprender mejor este concepto es necesario que se compare El organismo o grupo social, que es donde se diferencian los tejidos y órganos hasta lograr su plenitud funcional.

Una segunda etapa de la operación, en la que una vez que se ha estructurado completamente El organismo, este desarrolla plenamente las funciones que le son inherentes. Este fenómeno se manifiesta al administrar un grupo social.

Así se observa, cuando se administra cualquier empresa, que existen dos fases: una estructural, en la que a partir de uno o más se fines se determina la mejor forma de obtenerlos, y otra operativa en la que se ejecutan todas las actividades necesarias para lograr lo establecido durante El periodo de estructuración.

Existen diversas opiniones en cuanto al número de etapas que constituyen El proceso administrativo, aunque, de hecho para todos los autores los elementos esenciales serán los mismos.

El proceso administrativo esta formado por 4 funciones fundamentales, planeación, organización, ejecución y control. Constituyen el proceso de la administración. Una expresión sumaria de estas funciones fundamentales de la admón. es:

1. **La planeación** para determinar los objetivos en los cursos de acción que van a seguirse.
2. **La organización** para distribuir el trabajo entre los miembros del grupo y para establecer y reconocer las relaciones necesarias.



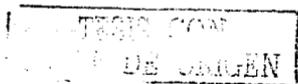
3. **La ejecución** por los miembros del grupo para que lleven a cabo las tareas prescritas con voluntad y entusiasmo.
4. **El control** de las actividades para que se conformen con los planes.

PLANEACIÓN

Para un gerente y para un grupo de empleados es importante decidir o estar identificado con los objetivos que se van a alcanzar. El siguiente paso es alcanzarlos. Esto origina las preguntas de que trabajo necesita hacerse? ¿Cuándo y como se hará? Cuales serán los necesarios componentes del trabajo, las contribuciones y como lograrlos. En esencia, se fórmula un plan o un patrón integrando predeterminando de las futuras actividades, esto requiere la facultad de prever, de visualizar, del propósito de ver hacia delante.

Actividades importantes de planeacion

- a. Aclarar, amplificar y determinar los objetivos.
- b. Pronosticar.
- c. Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo.
- d. Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos.
- e. Establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo.



- f. Establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño.
- g. Anticipar los posibles problemas futuros.
- h. Modificar los planes a la luz de los resultados del control.

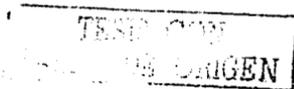
ORGANIZACIÓN

Después de que la dirección y formato de las acciones futuras ya hallan sido determinadas, el paso siguiente para cumplir con el trabajo, será distribuir o señalar las necesarias actividades de trabajo entre los miembros del grupo e indicar la participación de cada miembro del grupo. Esta distribución del trabajo esta guiado por la consideración de cosas tales como la naturaleza de las actividades componentes, las personas del grupo y las instalaciones físicas disponibles.

Estas actividades componentes están agrupadas y asignadas de manera que un mínimo de gastos o un máximo de satisfacción de los empleados se logre o que se alcance algún objetivo similar, si el grupo es deficiente ya sea en el número o en la calidad de los miembros administrativos se procuraran tales miembros. Cada uno de los miembros asignados a una actividad componente se enfrenta a su propia relación con el grupo y la del grupo con otros grupos de la empresa.

Actividades importantes de organización.

- a. Subdividir el trabajo en unidades operativas (deptos.)



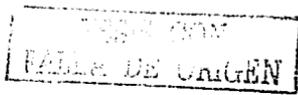
- b. Agrupar las obligaciones operativas en puestos (puestos reg. X depto.)
- c. Reunir los puestos operativos en unidades manejables y relacionadas.
- d. Aclarar los requisitos del puesto.
- e. Seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado.
- f. Utilizar y acordar la autoridad adecuada para cada miembro de la admón.
- g. Proporcionar facilidades personales y otros recursos.
- h. Ajustar la organización a la luz de los resultados del control.

DIRECCIÓN O EJECUCIÓN

Para llevar a cabo físicamente las actividades que resulten de los pasos de planeación y organización, es necesario que el gerente tome medidas que inicien y continúen las acciones requeridas para que los miembros del grupo ejecuten la tarea. Entre las medidas comunes utilizadas por el gerente para poner el grupo en acción están dirigir, desarrollar a los gerentes, instruir, ayudar a los miembros a mejorarse lo mismo que su trabajo mediante su propia creatividad y la compensación a esto se le llama ejecución.

Actividades importantes de la ejecución:

- a. Poner en practica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión.



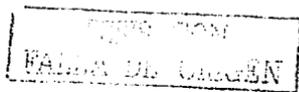
- b. Conducir y retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo.
- c. Motivar a los miembros.
- d. Comunicar con efectividad.
- e. Desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial.
- f. Recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho.
- g. Satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo.
- h. Revisar los esfuerzos de la ejecución a la luz de los resultados del control.

CONTROL

Los gerentes siempre han encontrado conveniente comprobar o vigilar lo que sé esta haciendo para asegurar que el trabajo de otros esta progresando en forma satisfactoria hacia el objetivo predeterminado. Establecer un buen plan, distribuir las actividades componentes requeridas para ese plan y la ejecución exitosa de cada miembro no asegura que la empresa será un éxito. Pueden presentarse discrepancias, malas interpretaciones y obstáculos inesperados y habrán de ser comunicados con rapidez al gerente para que se emprenda una acción correctiva.

Actividades importantes de control

- a. Comparar los resultados con los planes generales.



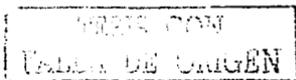
- b. Evaluar los resultados contra los estándares de desempeño.
- c. Idear los medios efectivos para medir las operaciones.
- d. Comunicar cuales son los medios de medición.
- e. Transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y las variaciones.
- f. Sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias.
- g. Informar a los miembros responsables de las interpretaciones.
- h. Ajustar el control a la luz de los resultados del control.

Es entonces importante reconocer que dentro y fuera de una empresa existen grupos de elementos que de manera interrelacionada contribuyen con el logro de los objetivos para lo cual fue creada. Entre estos podemos mencionar los siguientes:

Elementos internos y externos

Las empresas como sistemas, están integradas por un conjunto de elementos, algunos internos u otros externos.

Los internos tienen la característica de encontrarse dentro del control de una empresa o cuando menos son de su dominio mientras que los externos están fuera de su control.



En ocasiones los elementos son identificados también como grupos de interés manteniendo en el buen desempeño de la empresa y para ello conforman su propio sistema.

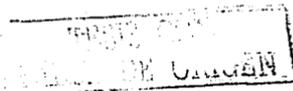
Elementos internos: estos dependen de la naturaleza de la misma ya que no todas las empresas son iguales por lo que de acuerdo a sus características y funciones se identifican los elementos, por lo que no es difícil señalar entonces que los factores internos serán la producción, finanzas, ventas, ingeniería, promoción, compras, contabilidad y el personal entre otros.

Elementos externos: Son muy cambiantes y nuevamente dependerán de las características propias de la empresa para ubicarlos ya que no se tiene control directo de ellos, pero si recibirá su impacto.

Elementos económicos

La economía es sin duda uno de los principales elementos que influyen directamente en las políticas y actividades que deben realizar las empresas. Algunos de los factores económicos son:

- ❖ Crecimiento de la economía
- ❖ Inflación
- ❖ Ingreso disponible
- ❖ Tasa de interés



Elementos sociales, culturales y humanos

En este tipo de elementos la empresa debe de estar atenta ya que un cambio en cualquiera de ellos puede tener un gran impacto en el desarrollo y desenvolvimiento de la organización, al igual que los factores económicos este tipo de elementos no se pueden analizar de una manera independiente, sino que uno generalmente tiene un impacto directo sobre los otros.

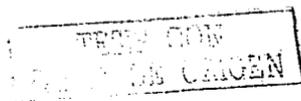
Elementos tecnológicos y ecológicos

Estos no se pueden desligar uno del otro, pues sucede lo mismo que con los otros elementos ya que representan un sistema y como tal se deben contemplar y de ninguna manera pensar que uno es independiente del otro.

> CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS DE ACUERDO A SU NATURALEZA

Toda empresa tiene determinadas particularidades que la distinguen de las demás, como la actividad o giro a que se dedica, su ubicación y tamaño; así tenemos:

El giro de las empresas es el objeto, actividad principal o ramo en que se desenvuelve la entidad y en donde centra sus esfuerzos, tomando en cuenta su campo de acción y el mercado al que se enfoca. Los principales giros de las empresas son:



Comercial: corresponde al tipo de empresa que revende, distribuye y funge como intermediaria entre el fabricante y el público consumidor.

Industrial: puede ser de extracción primaria, de transformación intermedia o bien de transformación final. El giro industrial implica el manejo de procesos administrativos de las materias primas, para convertirlas en productos terminados.

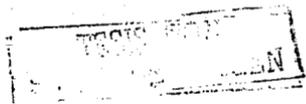
Servicios: aquí se agrupan las empresas que los ofrecen, los cuales pueden ser públicos, financieros, transportes u otros.

Dentro de la administración pública se encuentra la siguiente clasificación de las empresas:

La administración pública centralizada, la cual se estructura por las secretarías de estado, Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI).

La administración pública paraestatal está integrada básicamente por organismos descentralizados, así como empresas de participación estatal.

Las empresas de participación estatal (o paraestatales) son aquellas en donde el Estado posee acciones, ya que se consideran empresas de interés nacional.



Los organismos descentralizados son aquellas dependencias cuyo objetivo es contribuir al desarrollo y fomento de las áreas reservadas constitucionalmente para el Estado, o que cumplen funciones sociales que no son atendidas por los particulares. Tal es el caso de

Petróleos mexicanos (PEMEX), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).⁴

Las empresas se identifican por el tipo de inversión que tienen como:

Empresas Privadas: Esta representa la base del capitalismo es decir, con el concurso de varias personas que aportan un patrimonio para constituir las. Sus principales características son:

- a) Los particulares invierten capital con el fin de obtener ganancias,
- b) La toma de decisiones se realiza según el objetivo de la ganancia, considerando los riesgos y el mercado el cual se dirige a producción,
- c) Los empresarios deben evaluar la competencia,
- d) Los medios de producción pertenecen a los empresarios capitalistas,
- e) Se contratan obreros a los cuales les paga un salario.

Una de las características principales de un sistema capitalista es la propiedad privada sobre los medios de producción, los empresarios son dueños del capital ellos organizan y

⁴ *Introducción a los Negocios. El Entorno de la Empresa*, Carlos Prieto Sierra, Carlos Suárez Obregón, ed. Banca y Comercio, p. 2 – 8. 128 -130.



dirigen la empresa a través de la compra de medios de producción y contratando mano de obra.⁵

Sin embargo con el desarrollo del capitalismo el Estado se ha visto en la necesidad de intervenir directamente en la economía, atendiendo actividades que al sector privado no le interesan.

Empresas Públicas: Es una organización económica que se forma de la aportación de capitales públicos o estatales, es decir, donde el Estado tiene la total participación. Este tipo de empresas cubren actividades o áreas en las cuales los particulares no están interesadas.⁶

Algunas características son:

- El Estado invierte capital con el fin de satisfacer necesidades sociales,
- La finalidad de las empresas no es obtener ganancias sino satisfacer necesidades sociales,
- Muchas de estas empresas no tienen competencia, por lo cual forman verdaderos monopolios,
- Se ubican principalmente en el sector servicio, especialmente en la infraestructura económica,
- El estado toma las decisiones siendo el mismo el empresario,
- Contratan obreros asalariados a quienes se les pagan salarios.

⁵ *Dinámica Social de Las Organizaciones*, Méndez Morales José y otros, México, ed. Interamericana, p. 170.

⁶ *Social de Las Organizaciones*, Méndez Morales José y otros, México, ed. Interamericana, p. 171.

Empresas Mixtas: Es la fusión de capital público y privado, la asociación es diversa, ya que en ocasiones el capital publico puede ser mayoritario y en otros el capital publico puede ser mayoritario, o viceversa.

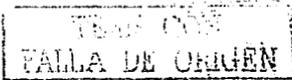
1.3 MARCO LEGAL DE LOS IMPUESTOS

Es importante poner énfasis en que el Estado tiene y mantiene una influencia directa e indirecta en el desempeño de las empresas, sin embargo los organismos y entidades que integran la estructura gubernamental tienen asignadas funciones específicas entre las cuales se encuentran reglamentar negocios y fijar impuestos.

Los impuestos son en área donde mayor impacto directo mantiene el Estado y su gobierno sobre las empresas.

Los gobiernos, como agentes de los Estados, participan en las actividades económicas de un país ya sea directa o indirectamente, como reguladores de los actos de comercio, sociales o políticos

Llámanse leyes, impuestos, reglamentos, gobernantes u otros, las empresas están constantemente expuestas a influencias del estado a través de sus funciones.



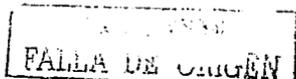
1.3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Según lo marca el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el estado como regulador de la economía, tiene dentro de sus atribuciones los siguientes conceptos:

- 1. Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional.*
- 2. Planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional.*
- 3. Llevar a cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga esta Constitución.*
- 4. Concurrir con responsabilidad social, junto con el sector social y el sector privado, sin menoscabado de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la nación.*
- 5. Tener a su cargo de manera exclusiva áreas estratégicas.*
- 6. Poder participar con los sectores social y privado, de acuerdo con la ley, en el impulso y organización de las áreas prioritarias de desarrollo.*
- 7. Apoyar e impulsar a las empresas de los sectores social y privado, sujetándolas a las modalidades que dicte el interés público.*

Si bien es cierto en México el Estado ha dejado de participar poco a poco en muchas áreas de la economía, también lo es que aún continúa en otras que podría dejar a los particulares.

La fracción IV del artículo 31 constitucional señala como una obligación de los mexicanos:



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

1.3.2 CODIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

Asimismo, el Art. 1º del Código Fiscal de la Federación se norma lo siguiente:

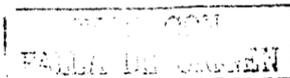
"Las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas".

Por lo anterior, resulta que no existe empresa, pequeña, o grande, pública o privada, comercial o de servicios que de una manera u otra quede exenta del cumplimiento de obligaciones fiscales.

De acuerdo al Art. 2 del Código Fiscal de la Federación la clasificación de las contribuciones es la siguiente:

Impuestos: *Contribuciones establecidas por el estado en funciones de derecho publican distintas a las siguientes.*

Derechos: *Contribuciones por el uso de bienes del dominio publico y por servicios de derecho público.*



Aportaciones de seguridad social: Contribuciones por servicios de higiene y seguridad social.

Contribuciones para mejoras: Por los beneficios directos de obras públicas.

Aprovechamientos: Contraprestación por funciones de derecho público distinta a las contribuciones; ingresos por financiamiento, y por organismos descentralizados y paraestatales.

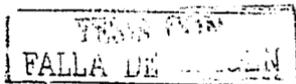
Productos: Contraprestación en funciones de derecho privado; uso, aprovechamiento o enajenación de bienes del dominio privado.

1.3.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (I.S.R.)

Las empresas están sujetas a diversos impuestos, algunos de ellos son de aplicación directa que afectan su patrimonio sin importar, domicilio o actividad.

Sin embargo existen impuestos que no llegan a afectar de manera directa a la empresa, pero esta es responsable de su cumplimiento como lo es el Impuesto Sobre Sueldos y Salarios

El Impuesto Sobre la Renta se aplica fundamentalmente sobre las operaciones que generen un remanente distribuable; o sea, generación de utilidades o bien modificación del patrimonio de las personas físicas con motivo de la remuneración obtenida de una relación laboral.



Como puede observarse, el pago de las obligaciones fiscales es un deber establecido por la Ley y su incumplimiento es sancionado ya sea con el pago de multas, recargos y aún con pena corporal; además es una de las fuentes de ingreso que el Estado posee para financiar gastos e inversiones de bienestar social y sostenimiento de la propia administración; la realización de inversiones físicas, el pago de los intereses y capital de la deuda pública, así como para la conservación de los bienes propiedad de la nación.

TESIS CON
FUENTE DE ORIGEN

CAPÍTULO 2. REMUNERACIONES

2.1 CONCEPTO

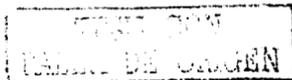
Una remuneración es una manera de recompensar o pagar generosamente un servicio. También es conocida como el monto total devengado por un empleado durante un período de pago esta recibe la denominación de Ingresos brutos. El que realmente se le paga es menor a tales ingresos brutos, ya que la empresa efectúa diversas deducciones estipuladas. Algunas de estas últimas están especificadas por diversas leyes, la empresa esta obligada a retenerlos, mientras que otras quedan a opción del empleado.

Por lo tanto se reconocen dos tipos de remuneraciones como son:

La remuneración bruta: también se le conoce como salario mínimo general, sin incluir las comisiones o cualquier otra compensación de los empleados

La remuneración neta: es "la remuneración que se lleva a casa" es igual al pago del margen bruto menos todas las deducciones, es decir:

Remuneración bruta – Impuestos y otras deducciones = Remuneración neta



2.1.1 CLASIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE ACUERDO AL BOLETIN D – 3 DE LOS PRINCIPIOS DE CONTABILIDAD GENERALMENTE ACEPTADOS

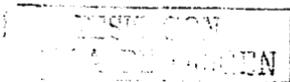
De acuerdo al boletín D-3 de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, las remuneraciones al personal incluyen toda clase de erogaciones que se pagan a los trabajadores o a sus beneficiarios a cambio de los servicios recibidos de los primeros, los cuales se pueden clasificar en remuneraciones directas y remuneraciones al retiro.⁷

A. Remuneraciones directas: Son las que se pagan regularmente al empleado durante su relación laboral, tales como:

- I. Sueldos y salarios,
- II. Tiempo extra,
- III. Destajos,
- IV. Comisiones,
- V. Premios,
- VI. Gratificaciones anuales,
- VII. Vacaciones y primas de las mismas.

B. Remuneraciones al retiro: Estas representan obligaciones de pago de las entidades a éstos o a sus beneficiarios que surgen de la fecha de retiro o a partir de ésta.

⁷ *Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados*, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., México 1999, p. 1 – 3



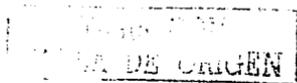
Las remuneraciones al retiro pueden ser de naturaleza distinta e implicar consideraciones específicas por su valuación y presentación. Tomando como base la forma de calcular los beneficios de los trabajadores, se clasifican en planes de contribución definida y planes de beneficio definido.

Las remuneraciones al retiro más comunes e importantes en nuestro entorno socioeconómico son:

- I. Prima de antigüedad.
- II. Pensión por jubilación, invalidez, viudez y orfandad,
- III. Otros beneficios posteriores al retiro,

2.1.2 ORDENAMIENTOS LEGALES APLICABLES A LAS REMUNERACIONES

El salario ha sido un problema neurálgico en el transcurso de la larga vida del trabajo, y ha estado presente en muchas paginas de la historia de los movimientos realizados por los trabajadores por lo cual se han realizado diversos ordenamientos, como son: constitucionales, laborales, fiscales, y de seguridad social, que de alguna manera se vinculan entre sí para asegurar al trabajador en un nivel económico decoroso para él y para su familia, este debe obtener un ingreso que le permita una vida digna satisfaciendo las necesidades de toda índole del trabajador y su familia, a continuación comentare brevemente algunos de estos ordenamientos legales.



2.1.2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

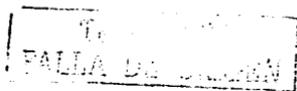
Con relación a las remuneraciones en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de acuerdo al artículo 123 fracción VI nos dice que:

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales en donde los salarios mínimos se regirán en las áreas geográficas que se determinen, por otro lado los salarios profesionales se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, patrones y el gobierno, lo que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de las actividades.

Esto nos dice que los trabajadores puedan tener dos tipos de salarios dependiendo de la actividad que desarrollen y que dichos salarios serán fijados por comisiones correspondientes.

De acuerdo a esto el salario mínimo general va a regirse en áreas geográficas determinadas y los salarios profesionales serán de acuerdo a áreas o ramas determinadas de la actividad económica, en profesiones, oficios o trabajos especiales. Pero el haber dividido en forma excesiva las áreas geográficas del país ha sido contraproducente en la



practica, puesto que ha creado muchas confusiones por parte de los trabajadores, que en algunos casos no llegaron a saber con exactitud la cantidad que debía pagárseles

Como salario mínimo se entiende aquel que es obtenido de una retribución que permita vivir una existencia digna, pero el salario remunerador es el que es proporcional en su cuantía al tiempo de trabajo realizado, pero hasta hoy entre jornada de trabajo y salario forman una síntesis siempre imperfecta ya que no se ha podido alcanzar la justicia en un mundo construido económicamente sobre la explotación del hombre por el hombre.

2.1.2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. el pago del Sueldo Ordinario corresponde a la prestación de un servicio personal subordinado; independientemente del nombre que se le designe, formará parte del salario, de acuerdo al concepto que maneja la L.F.T., su fundamento lo encontramos en los artículos. 82, 83 y 84 de la L.F.T.

El salario es de acuerdo al Capítulo V. de la misma ley, artículo 82:

"La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo "

En el artículo 83 nos dice que el salario puede ser determinado por:

1. Unidad de tiempo

Este tipo de salarios corresponde a la jornada de tiempo completo usual en la empresa salvo algún pacto contrario.



Para determinarlo se divide el monto del salario que corresponde a un día de trabajo entre el número de horas que integra la jornada de trabajo convenida.

Si en el transcurso de la semana el trabajador tuviera jornadas de diferente duración, la determinación se hará con base en el número de horas promedio laboradas durante la jornada semanal.

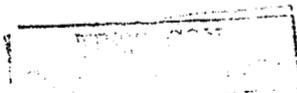
2. Comisión:

Se entiende como comisión, una cantidad que le es pagada al trabajador de forma adicional a su salario, siempre y cuando este así sea manejado en la empresa.

3. Unidad de obra:

Es una retribución que es pagada por una jornada de trabajo de ocho horas, que por lo menos debe pagarse el salario mínimo, cuando sea fijado por dicho concepto se debe especificar la naturaleza de esta, haciéndose constar la calidad y cantidad del material, el estado en que se encuentre el material y herramienta proporcionada por el patrón y el tiempo por el cual estará a disposición del trabajador, sin que se le exija algún pago por el desgaste de la herramienta. Es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

De la misma forma que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos habla de salarios mínimos, la LFT también nos habla de salarios mínimos general y profesional



en el artículo 90 al señalar que:

"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 tanto como salario mínimo se entiende, que es la remuneración que el trabajador recibe por prestar su servicio durante una relación de trabajo suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador

Por otra parte la forma como se integra el salario la observamos en el artículo 84 de LFT el cual dice:

"Los salarios se integran por los pagos hechos en efectivo, prestaciones, primas, habitación, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

2.1.2.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL

Para los efectos de esta Ley en relación con las remuneraciones o salarios se encuentra lo siguiente:

"El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones,

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

El salario es una forma de pago al trabajador por la realización de un trabajo personal subordinado, es la retribución diaria y en efectivo que el patrón paga, en este mismo se incluirán las prestaciones adicionales que se le otorgan al trabajador

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

- I. Los Instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- II. El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar como, cuotas de seguro, de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores.
- VI. Las dispensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el D.F.



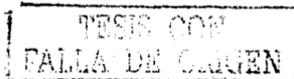
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos no rebase el 10% del salario base de cotización.
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, como construcción de fondos de un plan de pensiones ya sea el establecido por el patrón o que sea derivado de la contratación colectiva.
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados.

2.1.2.4 LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. (I.S.S.S.T.E.)

Esta ley la encontramos similar a la ley del Seguro Social ya que también busca otorgar prestaciones tanto económicas como médicas únicamente que su aplicación es exclusiva para trabajadores de dependencias gubernamentales como en el caso del Instituto Mexicano del Petróleo.

En el artículo 1º. se especifica que se aplica a:

"Trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la Administración Pública Federal que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal se incorporen a su régimen, así como a los pensionistas y a los familiares derechohabientes de unos y de otros."



Por su parte la fracción III del artículo 5º. menciona que:

"Trabajador es toda persona que preste sus servicios en las dependencias o entidades mencionadas, mediante designación o nombramiento, o por estar incluido en las listas de raya de los trabajadores temporales, excepto aquellos que presten sus servicios mediante contrato sujeto a la legislación común y a los que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida por honorarios."

Como puede observarse se menciona que su aplicación es hacia los trabajadores de las entidades federales que como ya se menciono son los que perciben una remuneración sueldo o salario como contraprestación.

En forma más específica el artículo 15 de esta Ley nos aclara todo lo relacionado con las remuneraciones que perciben los trabajadores al servicio del Estado, mencionando lo siguiente:

"El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta ley se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación, excluyéndose cualquier otra prestación que el trabajador perciba con motivo de su trabajo."

Sueldo presupuestal: es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeñe.

Sobresueldo: es la remuneración adicional que se le da al trabajador en circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que realiza su trabajo.

Compensación: es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo, este es otorgado discrecionalmente en cuanto a su monto y duración con respecto a los trabajos o responsabilidades extraordinarios que estén relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe.

Por lo tanto observamos que la integración del salario de un trabajador en entidades federales, se comprenderá únicamente por los conceptos antes mencionados

2.1.2.5 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA (I.S.R.)

El salario es una de las formas de pago, independientemente del nombre que se le dé, de acuerdo al Capítulo I. de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que nos habla de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado. por lo tanto dichos ingresos forman parte de la base del Impuesto Sobre la Renta; su fundamento lo encontramos en el art. 110 de la L.I.S.R., que a su letra dice:

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



Por lo cual se entiende que cuando hay una relación de trabajo este debe ser remunerado con un salario, además se deben otorgar prestaciones por dicha relación, aún cuando esta termine, así mismo se le hace partícipe de las utilidades que la empresa genere.

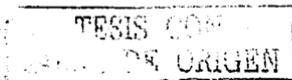
Antes de la retención de impuestos que se presento en 1943 (remontándonos a la aparición del Impuesto Sobre la Renta), los empleados llevaban a casa todo lo que habían ganado, sin embargo de acuerdo a que esta ley grava entre otros, los ingresos de los trabajadores por concepto de sueldos y salarios, en la actualidad el trabajador lleva a casa el importe de la remuneración neta, el cual fue comentado en el punto 2.1 ya que ahora se debe descontar cuando así proceda este impuesto.

El gobierno federal, así como la mayoría de los gobiernos estatales y aún algunos gobiernos municipales requieren que los empleadores actúen como agentes cobradores de impuestos a los empleados, los cuales se deducen de sus cheques. Las compañías de

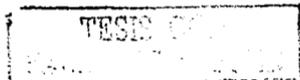
seguros, los sindicatos y otras organizaciones pueden recibir también parte de las remuneraciones de los empleados. A los importes referidos se les conoce como deducciones.

Para esta ley cualquier percepción es una remuneración que queda sujeto, dicho gravamen, y a pesar que la ley del Impuesto Sobre la Renta grava la modificación del patrimonio de los trabajadores, la misma señala algunas remuneraciones como exentas de este impuesto lo cual se establece en el artículo 109 de la ley del ISR el cual nos dice que:

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:



- ❖ *Prestaciones distintas al salario que reciba el trabajador del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario.*
- ❖ *Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicios que sean realizados en días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, esto será hasta el límite establecido.*
- ❖ *Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones en las mismas condiciones ya mencionadas 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.*
- ❖ *Indemnizaciones por riesgo o enfermedades.*
- ❖ *Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.*
- ❖ *Reembolso de gastos médicos.*
- ❖ *Prestaciones de seguridad social.*
- ❖ *Prestaciones de previsión social.*
- ❖ *Entrega de depósitos al INFONAVIT o institutos de seguridad social.*
- ❖ *Provenientes de cajas de ahorro.*
- ❖ *Cuota de seguridad social.*
- ❖ *Primas de antigüedad e indemnizaciones.*
- ❖ *Gratificaciones.*
- ❖ *Remuneraciones percibidas por extranjeros.*
- ❖ *Viáticos.*
- ❖ *Prorrogados.*
- ❖ *Derivados de enajenaciones.*
- ❖ *Casa habitación.*



- ❖ *De bienes inmuebles.*
- ❖ *Intereses.*
- ❖ *Intereses pagados por institución de crédito.*
- ❖ *Ingresos derivados de instituciones de seguros.*
- ❖ *Herencia o legado.*
- ❖ *Donativos.*
- ❖ *Premios por concurso.*
- ❖ *Indemnización por daños.*
- ❖ *Alimentos.*
- ❖ *Retiro para gastos de matrimonio.*
- ❖ *Impuestos que se trasladen por el contribuyente.*
- ❖ *Enajenación de derechos parcelarios.*
- ❖ *Enajenación en bolsa de valores*
- ❖ *Actividades agrícolas, ganaderas.*

Todos estos conceptos se consideran exentos para la ley del Impuesto Sobre la Renta, aún cuando varios de ellos no son propiamente una remuneración. De acuerdo a lo anterior y objeto del presente trabajo es hacer un análisis de todas aquellas remuneraciones dentro del Instituto Mexicano del Petróleo otorga a sus trabajadores y determinar conforme a lo establecido por esta Ley si se consideran sujetos de gravamen o no, aún cuando no se señale en forma específica en el citado artículo 109, estudio que se presenta en el capítulo III.



2.2 NÓMINA

Nómina del latín: *nómina* o *nombres*.

La nómina es una lista o catálogo de nombres de personas, que forman una relación periódica de la personas que han de percibir algún haber o sueldo con expresión de este y por el concepto que les este asignado.

Es un documento en el cual se registran los salarios que deben cubrirse al final de la semana, también en esta lista se concentran aquellos trabajadores que trabajan de forma temporal, los días laborados, faltas, tiempo extra, descuentos concentrando los datos de las tarjetas de asistencia.

Por lo tanto la nómina es una lista de los trabajadores de una institución, en donde se asientan las percepciones brutas, deducciones personales y legales y el alcance neto de las mismas, durante y después de la relación de trabajo.

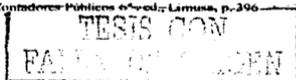
Es aconsejable que la nómina se elabore clasificada por departamentos para tener un mayor control de los trabajadores, así como de dicho documento.⁸

La nómina es un documento en el que se tiene el control de los trabajadores pero sobre esta encontramos su fundamento en los siguientes artículos:

Artículo 15 de la ley del Seguro Social:

Los patrones están obligados a 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

⁸ *Contabilidad de Costos*, Ortega Pérez de Loén, Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C., México, p. 396



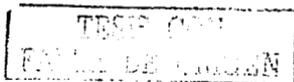
sus trabajadores; además de otros datos que exija la presente ley y reglamento. Es de carácter obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

Por su parte el artículo 6º. de la Ley del ISSSTE nos dice:

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal a que se refiere esta ley, deberán remitir al instituto en enero de cada año, una relación el personal sujeto al pago de cuotas y descuentos correspondientes, así como efectuar los descuentos que se

ordenen con motivo de la aplicación de la misma, debiendo emitir al instituto las nóminas y recibos en que estos figuren, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que debieron hacerse. De igual forma pondrán en conocimiento del instituto dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurra lo siguiente:

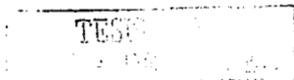
- I. Las altas y bajas de los trabajadores.*
- II. Las modificaciones de los sueldos sujetos a descuentos.*
- III. La iniciación de los descuentos así como su terminación y en su caso los motivos y justificaciones por los que se haya suspendido el descuento.*



2.2.1 ELABORACIÓN DE NÓMINA DE ACUERDO AL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

La nómina del Instituto Mexicano del Petróleo la elabora el Ejecutivo de nómina y el Ejecutivo de nómina de funcionarios de la siguiente forma:

1. Actualiza registros en los módulos de nómina y relaciones de pago para llevar a cabo las afectaciones correspondientes;
2. Se procesa la nómina institucional de mandos medios y superiores, las relaciones de pago de personal por honorarios asimilados, becarios y apoyos económicos;
3. La información que obtienen los ejecutivos de nómina es entregada al Ejecutivo de Recursos Humanos de las Direcciones Regionales, la nómina y relaciones de pago, esto se hace por medio de correo electrónico, así mismo se elabora la orden de suspensión de pago, cuando ya se proceso la nómina y las relacione de pago, de acuerdo a la información proporcionada por el servidor público facultado;
4. Posteriormente se notifica la suspensión del pago en efectivo en Sede, al Ejecutivo de Administración de Tesorería, pago por cajero automático, a la Institución Bancaria y al Ejecutivo de Administración de Tesorería, pago en Delegaciones Regionales al gerente de Administración y Finanzas correspondiente, pago en efectivo en Sede, por cajero automático y en delegaciones regionales, transmitiendo el archivo plano al Ejecutivo de Administración de Contabilidad.
5. Por último se distribuyen los talones de pago y los vales de despensa y se concentra la documentación comprobatoria del pago.



Dentro del IMP podemos encontrar diferentes tipos de nóminas, que se realizan de acuerdo a su periodicidad y a los conceptos que las integran con mayor frecuencia las cuales se explican a continuación.⁹

TIPOS DE NÓMINA

- 1) Nóminas catorcenales.
- 2) Nóminas mensuales.
- 3) El Fondo de Ahorro Capitalizable y el Aguinaldo se llevarán a cabo cada año.
- 4) Las nóminas Especiales se harán conforme a los requerimientos.

I. Nómina catorcenal

En esta nómina se incluyen las relativas a:

- ❖ Salario y prestaciones económicas.
- ❖ Honorarios por Servicios Profesionales.
- ❖ Funcionarios
- ❖ Becas y Apoyos económicos nacionales del Reglamento para la Formación y Desarrollo del Factor Humano.

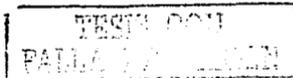
Salarios y prestaciones económicas

Percepciones de la nómina de salarios y prestaciones económicas de empleados:

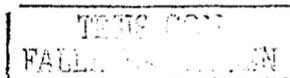
Salario básico

Retroactivo salario básico

⁹ <http://www.imp.mx>



Tiempo extra
Prima vacacional
Compensación de plataformas
Días de premio
Tiempo extra
Compensación por antigüedad
Trabajo por días de desc. Tabulador B
Trabajo por días de desc. Tabulador C
Bono de productividad
Renta de casa
Prestaciones económicas
Compensación proyecto prioritario y estratégico
Ajuste salario básico retroactivo
Ajuste tiempo extra tabulador B
Ajuste tiempo extra tabulador C
Ajuste compensación por antigüedad
Ajuste ayuda de transportes y combustible
Ajuste bono de productividad
Ajuste a prestaciones
Ajuste compensación por proyecto prioritario y estrategia
Retroactivo a salario básico
Retroactivo a tiempo extra tabulador B
Retroactivo prima vacacional
Retroactivo tiempo extra tabulador C



Retroactivo compensación por antigüedad

Retroactivo de renta de casa

Retroactivo a prestaciones

Así mismo en esta nómina se incluyen diversas deducciones entre ellas el Impuesto Sobre Producto al Trabajo que para efectos e interés del presente estudio no se considera de gran relevancia desglosarlos, excepto aquellos que están directamente relacionados con la determinación de la base para dicho Impuesto y/o prestaciones de Previsión Social.

DEDUCCIONES:

Ajuste de I.S.R. anual (año anterior)

Días de ausencia (faltas)

Horas de ausencia en jornada normal

Por omisión de entrada

Por omisión de salida

Por retardos acumulables

Por retardos sancionables

Por licencia sin sueldo

Ayuda de transporte por ausencia

Ajuste de bono de productividad por aus.

Ajuste por despensa

Por aus. En prestaciones

Recuperación de viáticos



Honorarios y Servicios Profesionales

En esta nómina se relacionan a todos aquellos que prestan servicios independientes, los cuales no son sujetos del impuesto sobre el trabajo que en caso de ser personas físicas únicamente están sujetos a la retención del 10% de I.S.R. e I.V.A.

Nómina de funcionarios

Esta integrada por los siguientes conceptos:

PERCEPCIONES:

Sueldo

Compensación

Prima vacacional

Compensación garantizada

Prima quinquenal

DEDUCCIONES:

Impuesto sobre producto del trabajo

Fondo de pensiones ISSSTE

Servicio médico y maternal ISSSTE

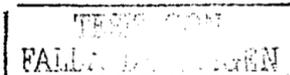
Pensión alimenticia

Seguro de retiro

Prima de gastos médicos

Aportación de retiro a I.M.P.

Préstamo sindicato



Préstamo plan de pensiones I.M.P.

Préstamo sindicato

Becas y apoyos económicos

Estas nóminas son para aquellas personas que desean realizar dentro del Instituto estudios de servicio social, tesis de licenciatura, estancias para entrenamiento, maestrías, investigaciones, etc. dichos conceptos no son sujetos de retención.

II. Nómina mensual

- ❖ Compensación adicional
- ❖ Estímulo a Investigadores y Especialistas
- ❖ Estímulo a la desconcentración
- ❖ Estímulo a la productividad
- ❖ Vales de despensa
- ❖ Compensación secretarial

Compensación adicional (bono)

Esta nomina se divide en:

PERCEPCIONES:

Compensación adicional

Retroactivos de bono de actuación



DEDUCCIONES:

Impuesto sobre producto del trabajo

Ajuste de I.S.R. anual (año anterior)

Pensión alimenticia

Recuperación de viáticos

Retroactivo de I.S.R.

Especialistas e investigadores

Esta compuesta por:

PERCEPCIONES:

Estímulo a especialistas

Devolución de I.S.R. a estímulo

Estímulo por posgrado

Estímulo por antigüedad

Ajuste estímulo a especialista

Ajuste devolución de I.S.R. a estímulo

Retroactivo estímulo a especialistas

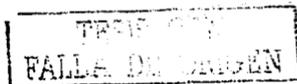
Retroactivo estímulo por posgrado

DEDUCCIONES:

Impuesto sobre producción de trabajo

Pensión alimenticia

Ajuste de impuesto sobre trabajo



Retroactivo de I.S.R.

Estímulo a la desconcentración

Esta compuesta por:

PERCEPCIONES:

Estímulo a desconcentración

Devolución de I.S.R. a estímulos

Ajuste estímulo a desconcentración

Retroactivo a desconcentración

DEDUCCIONES:

Impuesto sobre producción de trabajo

Pensión alimenticia

Estímulo a la productividad

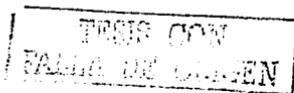
Esta compuesta por:

PERCEPCIONES:

Estímulo de productividad

Ajuste estímulo de productividad

Retroactivo estímulo de productividad



DEDUCCIONES:

Impuesto sobre producción de trabajo

Pensión alimenticia

Devolución de ISR año anterior

Retroactivo de I.S.R.

Vales de despensa

Compensación secretarial

La prestación de Compensación Mensual se otorgará a partir de las secretarías Titulares de Gerencia que laboren en jornada semanal de cuarenta horas, régimen actual.



CAPÍTULO 3. EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO



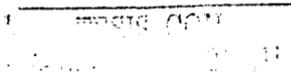
Lic. Gustavo Díaz Ordaz, acompañado del Lic. Reyes Heróles, inaugura el IMP

3.1. ANTECEDENTES

El Instituto Mexicano del Petróleo (IMP) -organismo público descentralizado del Gobierno Federal, sectorizado en la Secretaría de Energía- se creó el 23 de agosto de 1965 como consecuencia de la transformación industrial del país y de la necesidad de incrementar la tecnología relacionada con el desarrollo de las industrias petrolera, petroquímica básica, petroquímica derivada y química.

Inició sus actividades con trescientos empleados y cuatro edificios, para labores de investigación y administrativas. Fue creado para generar tecnología petrolera propia y así reducir los altos gastos que existían por concepto de importación de la misma.

Nació por iniciativa del entonces director general de PEMEX, Jesús Reyes Heróles, quien reconoció que la planeación y el desarrollo de la industria petrolera deberían ser congruentes con las necesidades de una economía mixta y planteó al presidente Gustavo Díaz Ordaz la urgencia de fomentar la investigación petrolera y formar recursos humanos que impulsaran el desarrollo de tecnología propia.



Definidos los programas y avanzada la construcción de las instalaciones, fue nombrado como primer director general Javier Barros Sierra, quien tomó posesión el 31 de enero de 1966, fecha en la que se instaló también el Consejo Directivo, presidido por Jesús Reyes Heróles.

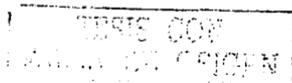
Al tomar posesión, definió como aspectos o ramas de la actividad de este centro la investigación en geología, geofísica, ingeniería petrolera, transporte, distribución de hidrocarburos, economía petrolera, química, refinación, petroquímica, diseño de equipo mecánico, electrónico, maquinaria, y electrónica aplicada.

En 1966, Barros Sierra fue nombrado rector de la UNAM, por lo que Antonio Dovalí Jaime se convirtió en el segundo director general del IMP, cargo que ocupó hasta 1970.

Bajo la dirección de Dovalí Jaime, en el IMP se elaboró un plan a largo plazo de la industria petrolera y petroquímica básica y se decidió establecer, a partir de 1969, las representaciones de zona, primero en Tampico, luego en Salamanca, Poza Rica y Coatzacoalcos. De esta forma, los primeros frutos de la investigación petrolera se extendieron a otros puntos de la República.

Con Bruno Mascanzoni director general de 1971 a 1978 se propició el desarrollo científico y tecnológico en diversas áreas de la industria petrolera. El IMP comenzó el registro de sus primeras patentes, alcanzó la comercialización de sus primeros resultados e inició proyectos mancomunados con empresas extranjeras.

En 1977, se acordó que las entidades de la administración pública paraestatal se agruparan por sectores, con el fin de que sus relaciones con el ejecutivo federal se realizaran mediante una secretaría de Estado o departamento administrativo. El IMP



quedó agrupado en el sector industrial mediante la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial, hoy Secretaría de Energía.

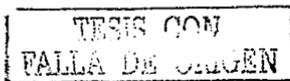
Los siguientes cuatro años (1978 - 1982), Agustín Straffon Arteaga dirigió a la institución, en lo que se considera el mejor momento de la Industria petrolera mexicana. En esa época se descubrieron los yacimientos de la Sonda de Campeche, unliéndola a los esfuerzos de PEMEX en el magno reto de llevar al país a los primeros lugares en la producción petrolera mundial.

Entonces se inyectaron recursos para una mayor y mejor investigación, principalmente en petroquímica y refinación, pues se veían como dos áreas estratégicas para la exportación de crudo procesado. A más de tres décadas, el IMP sigue cumpliendo con los objetivos que le dieron vida.

Bajo la dirección de José Luis García Luna (1982 - 1988), se inició la descentralización de sus actividades hacia otros puntos del país y se construyó el Parque Industrial *La Reforma*, que ahora alberga importantes laboratorios.

El 29 de abril de 1982 se creó la zona Noroeste, como imperativo para impulsar la promoción de los servicios tecnológicos del Instituto y ampliar su mercado, esencialmente en los estados de Nuevo León y Coahuila.

Fernando Manzanilla Sevilla se convirtió en el sexto director general del IMP(1988 - 1992). Además de ser pionero del Instituto y funcionario en PEMEX, era un profesionalista reconocido por su autoridad técnica en materia petrolera. Reestructuró las actividades involucradas en la investigación básica y tecnológica y dio origen a la Subdirección de Investigación Científica Aplicada.

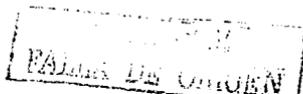


Fue en el periodo de Manzanilla Sevilla cuando se transformó la Ley Orgánica de PEMEX y se optó por separar las tareas industriales y comerciales de la paraestatal. Con ello surgieron PEMEX Exploración y Producción; PEMEX Refinación; PEMEX Gas y Petroquímica Básica; PEMEX Petroquímica, de carácter técnico, industrial y comercial, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

La nueva estructura de PEMEX dio pauta al IMP para delinear otras actividades de investigación y desarrollo de tecnologías. Con Víctor Manuel Alcérreca Sánchez como director (1992 - 1995), se impulsaron las áreas estratégicas de la institución y se implantaron medidas administrativas para mejorar su posición financiera.

A partir de 1994, se contempló una nueva organización estructurada por unidades de negocio para fortalecer diversas áreas de investigación, desarrollo tecnológico, Ingeniería básica de proceso y servicios técnicos especializados

Francisco Barnés de Castro (1995 - 1996) promovió el mejoramiento de la calidad de los recursos humanos y el desarrollo de proyectos de investigación de interés estratégico para las subsidiarias de PEMEX. Durante su gestión, se creó el Fondo de Apoyo a la Investigación Básica y Tecnológica con la participación de los investigadores de las Instituciones de Educación Superior, denominado FIES, en los campos de exploración, producción, procesamiento, manejo, distribución, economía de la energía y uso no contaminante de los hidrocarburos y sus derivados, con el objetivo de contribuir al avance y desarrollo de nuevas metodologías de trabajo que ayude a fortalecer la posición

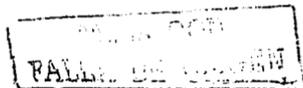


competitiva de PEMEX. En el marco del FIES, se han firmado cerca de tres mil convenios de colaboración académica y científica y de desarrollo tecnológico con instituciones de educación superior, empresas privadas e instituciones del sector público.

En 1997, Barnés de Castro toma posesión como rector de la UNAM y Gustavo Chapela Castañares asume el reto de dar continuidad a las actividades de sus antecesores.

Con la adquisición de la herramienta SAP R/3 y la puesta en marcha del Sistema Integral de Información del IMP (SIIIMP), se impulsa una nueva forma de trabajo que agiliza todos los trámites administrativos y de gestión a partir de 1999. El 21 de julio de 2000, el IMP es reconocido como el primer Centro Público de Investigación en México. Actualmente cuenta con una organización caracterizada por su estructura horizontal, la gestión proyectizada de sus actividades, su enfoque a la atención de necesidades de la Industria petrolera y con líneas de trabajo alineadas estratégicamente con Pemex, a través de sus Programas de Investigación y Desarrollo: Yacimientos Naturalmente Fracturados, Tratamiento de Crudo Maya, Ductos, Medio Ambiente y Seguridad, Biotecnología del Petróleo y Simulación Molecular.

A más de 35 años de distancia, ahora el IMP está integrado por una planta de cerca de cuatro mil seiscientos trabajadores y tiene 122 laboratorios en sus instalaciones sede y seis más en el Parque Industrial *La Reforma*, Hidalgo; seis en el desarrollo industrial de Cactus, Chiapas; tres en Dos Bocas y dos en Poza Rica, Veracruz; cuatro en Ciudad del Carmen, Campeche y dos en Ciudad Madero, Tamaulipas, con lo que mantiene el liderazgo en materia de investigación petrolera y de formación de recursos humanos.





El gobierno federal decidió crear un "organismo descentralizado de interés público y preponderantemente científico, técnico, educativo y cultural, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuya función será buscar la independencia científica y tecnológica en el área petrolera".

El Instituto Mexicano del Petróleo (IMP) ha sido desde su creación, una importante plataforma para la investigación científica y el desarrollo tecnológico al servicio de las industrias petrolera, petroquímica básica, petroquímica derivada y química.

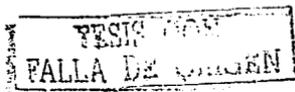
Hoy es, además, una institución moderna y competitiva que se propone asegurar el fortalecimiento de la investigación y el desarrollo tecnológico, con programas y proyectos de investigación de punta; mantener una sana capacidad de autofinanciamiento; orientar sus esfuerzos hacia soluciones con servicios integrados a plena satisfacción de Petróleos Mexicanos, su cliente principal, y fortalecer sus competencias institucionales.

3.2 LA RAZON DE SER DEL IMP

➤ MISIÓN

La misión del IMP orienta a todas las actividades, el trabajo y esfuerzos que realiza la comunidad, y se sintetiza en el siguiente enunciado:

- ❖ Transforman el conocimiento en realidades industriales innovadoras.



VISIÓN

La aspiración compartida que en el IMP se construye día a día a través del esfuerzo planeado y coordinado de la comunidad, y además da un sentido estratégico a los planes, programas, proyectos, acciones y decisiones se refleja en la siguiente visión, que se ha construido desde el futuro:

- ❖ Son una Institución de excelencia enfocada a la Industria Petrolera, cuyo negocio es la innovación orientada al cliente y su capital el conocimiento; por lo que estamos centrados en la investigación y el desarrollo tecnológico para generar soluciones de alto valor.
- ❖ Comercializan productos de alto contenido tecnológico con calidad, oportunidad y precios competitivos, y generamos valor a nuestros clientes de lo que resulta una amplia solvencia financiera.
- ❖ El modelo de atención al cliente ha permitido que PEMEX y el IMP sean socios estratégicos y tecnológicos; asimismo, ha resultado en una creciente participación en otros mercados.
- ❖ La excelencia de la operación que realiza es un parámetro de referencia en la industria petrolera; contamos con personal experto, comprometido y bien recompensado.
- ❖ Se constituyen como líderes en la administración del conocimiento; formamos líderes y especialistas abocados a la innovación tecnológica

VALLE DE GUAYAMA

➤ **VALORES INSTITUCIONALES.**

En el IMP se tienen los hábitos organizacionales fundamentales para realizar la misión y alcanzar la visión. También permiten analizar en forma sistemática las implicaciones éticas, producto de las decisiones estratégicas. El conjunto de valores institucionales se refleja dentro de tres grupos esenciales que orientan las actividades de la organización: excelencia; innovación y creatividad; y orientación al negocio.

➤ **EXCELENCIA.**

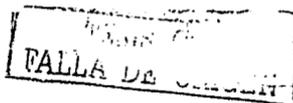
Sobresalir en todos los ámbitos del quehacer institucional gracias a nuestro compromiso de mejora continua. El esfuerzo de mejora continua permite concentrar la atención y esfuerzo en desarrollar productos y servicios innovadores que ofrecemos a nuestros clientes a través de proyectos. Los valores que coadyuvan a lograr la excelencia en todo el IMP, son:

➤ **TRABAJO EN EQUIPO.**

La superación continua en un marco de trabajo conjunto, coordinado, multidisciplinario y comunicado de forma que permit obtener resultados y soluciones cada vez mejores, en forma oportuna y con valor para nuestros clientes.

➤ **IDENTIDAD Y LEALTAD.**

Orgullo de pertenecer al IMP y cumplir los objetivos institucionales.

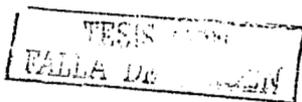


➤ **INTEGRIDAD Y CONGRUENCIA.**

Fomentan con el ejemplo el desempeño honesto en el cumplimiento de los compromisos y responsabilidades que han sido conferidos; actúan con transparencia y eficiencia a lo largo de la organización.

➤ **MEJORA CONTINUA.**

Mediante el Sistema Institucional de Calidad, se mide y analiza los resultados de los procesos, productos y servicios con el fin de mejorarlos de forma permanente para cumplir el compromiso adquirido con el cliente.



CAPÍTULO 4. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

El factor humano es la base del éxito del IMP, por lo tanto es importante conocer las condiciones en las que se desempeñan sus funciones los trabajadores, las cuales están brevemente contenidas de la siguiente forma:

Contratos:

La relación laboral de los trabajadores con el Instituto se formaliza mediante expedición de contratos individuales, los que pueden ser temporales o definitivos dependiendo de las necesidades del área que lo requiera.

Tabuladores:

El Instituto cuenta con tres tabuladores de personal:

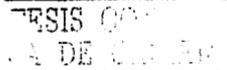
"A" Servidores Públicos de Mando,

"B" Personal de Base y

"C" Personal de Confianza.

Percepción:

Las percepciones de los Trabajadores del IMP están integradas de la siguiente manera: salario básico conjuntado en los tabuladores, más las prestaciones económicas que componen el salario ordinario; se aplican por zona económica dependiendo del lugar de contratación.



Días y Formas de Pago:

En el IMP se ha establecido que el pago se realice catorcenalmente los días viernes, a través de tarjeta electrónica.

4.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo del trabajo del Instituto Mexicano del Petróleo esta de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, este tiene por objeto fijar las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio del Instituto siendo materia de este contrato todos los trabajos que el personal ejecute en el territorio y aguas nacionales, así como en aquellos centros que en el futuro sean creados y los que temporalmente desarrolle, por comisión administrativa, fuera de territorio nacional.

La legislación aplicable esta entre las relaciones laborales que se dan entre el Instituto y los trabajadores al servicio del mismo, se regirán por las disposiciones que señale el presente Contrato suscrito entre el Instituto y el Sindicato y en lo no dispuesto en su orden, por los acuerdos celebrados por ambas partes, por la Ley y por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los trabajadores disfrutarán de los beneficios que otorga la Ley del instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El Contrato es celebrado por tiempo indeterminado y será revisado en lo relativo a los salarios al año de su vigencia y en forma integral cada dos años, como lo establece la ley.

Los trabajadores del instituto se clasifican en:

- a) De confianza
- b) De base

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación del puesto.

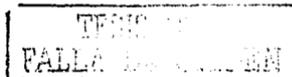
Son funciones de confianza las de dirección, Inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, que son realizadas entre otros, por el Director General, Subdirectores, Coordinadores, Gerentes, jefes de Oficina, Inspectores Asistentes, Secretarías Privadas de Director General, Subdirector, Coordinador y Gerentes, Choferes de Funcionario, así como las que se relacionen con los trabajadores personales del Director General del Instituto y los representantes directos de este.

Son trabajadores de base los que no están dentro de la clasificación anterior.

DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser: por tiempo indeterminado, para obra o tiempo determinado.

- a) Por tiempo indeterminado, serán aquellas que atiendan labores que por su naturaleza se desarrollan de manera permanente.
- b) Por tiempo determinado, serán aquellas para atender los siguientes casos:



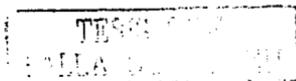
- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
 - II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
 - III. En los demás casos previstos en la Ley.
- c) Para obra determinada, serán aquellas que por su naturaleza así lo requieran.

SALARIOS Y PRESTACIONES

Los salarios de los trabajadores se encuentran dentro de los tabuladores del Contrato que forman parte de este y se expresan como salarios mensuales, estos salarios contenidos en los tabuladores es el salario ordinario el cual se integra por salario básico, Fondo de ahorro, Cuota fija de ahorro. Prestación social múltiple, Compensación por antigüedad y la Ayuda de transporte y combustible, dichas percepciones son otorgadas al trabajador de forma catorcenal.

Dicho pago se realiza de forma íntegra en el lugar en que los trabajadores presten su servicio o en las instituciones bancarias convenidas, en efectivo o con el sistema que sea más seguro.

En caso de que se hagan descuentos injustificados, se tramitará de forma inmediata la devolución correspondiente ante las instancias que correspondan.



No debe de transcurrir mas de un mes para que sea realizado el pago del salario, a partir de la fecha en que inicio la prestación de servicios o en su caso cuando haya incrementado su salario por promoción escalafonaria o cualquier otra razón.

DESCUENTOS AL SALARIO

Dentro de dicho Contrato no podrán hacerse descuentos excepto en casos necesarios que estén previstos en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se menciona que:

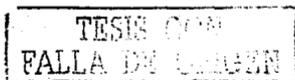
Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidas 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 al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

*II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 * que no podrá exceder del quince por ciento del salario mínimo.*

III. 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

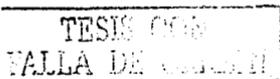


- otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará un porcentaje del salario a que se refiere dicha Ley que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.*
- IV. 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.*
- VI. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendentes y nietos, decretado por la autoridad competente.*
- VII. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.*
- VIII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de dicha Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.*

PRESTACIONES ECONÓMICAS

El Instituto Mexicano del Petróleo otorga a los trabajadores las siguientes prestaciones:

- a) Por concepto de fondo de ahorro el 30% de su salario básico, el cual es cubierto catorcenalmente por nómina.



En cuanto a este, el Instituto, los trabajadores y el Sindicato continuarán haciendo aportaciones al Fondo de Ahorro Capitalizable (FONAC), de acuerdo a la normatividad establecida por tal efecto.

b) Una cuota fija de ahorro, conforme a los montos siguientes:

Nivel	Cuota
B-06	55.00
B-08	60.00
B-10	66.00
B-12	72.00
B-14	78.00
B-16	86.00
B-18	93.00
B-20	101.00
B-22	107.00
B-24	127.00
B-26	151.00
B-28	173.00
B-30	194.00
B-32	217.00
B-34	248.00
B-36	280.00
B-38	314.00
B-40	924.00

COPIA
ORIGINAL

c) Por Prestación Social Múltiple la cantidad de \$142.14 (Ciento cuarenta y dos pesos 14/100 M.N.) mensuales, la cual se cubrirá catorcenalmente por nómina.

COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD

El instituto otorga una compensación de antigüedad a los trabajadores en atención a los años de servicio efectivos, el cual se muestra de la siguiente forma:

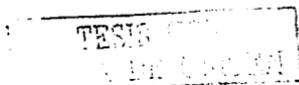
Años de servicio	Porcentaje del salario básico
De 5 a 10 años	3.0 %
De 10 a 14 años	6.0 %
De 15 a 19 años	9.0 %
De 20 a 24 años	12.0 %
De 25 años en adelante	15.0 %

El pago de esta compensación se cubrirá catorcenalmente por nómina, a partir y conforme a la fecha de aniversario de antigüedad reconocida por el Instituto.

Cuando entra en vigor el Contrato Colectivo de Trabajo, esta prestación deja sin efecto la Prima Quincenal.

BONO DE PRODUCTIVIDAD

Será otorgado un bono de productividad al trabajador que en el término de una catorcena,



de acuerdo al calendario anual, no tenga registradas ausencias, equivalente al 3% del salario básico mismo que será pagado catorcenalmente.

DESPENSA

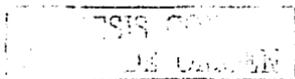
Con el objeto de que los trabajadores puedan adquirir artículos de primera necesidad, el Instituto otorga mensualmente un vale de despensa por la cantidad de \$300.00 (TRESCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), canjeable con algún sistema de tiendas de autoservicio.

AYUDA DE TRANSPORTE Y COMBUSTIBLE

El Instituto otorga mensualmente una ayuda de transporte al trabajador con el objeto de que este pueda atender sus necesidades de transporte y combustible, la cantidad que se le otorga es de \$430.00 (Cuatrocientos treinta pesos 00/100), la que se cubrirá catorcenalmente por nómina.

AGUINALDO

Los trabajadores tienen derecho a 50 días de salario ordinario, por el concepto de aguinaldo anual sin deducción alguna, se deberá pagar el 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 5 de enero. Este se pagará en proporción al tiempo laborado durante el año.



BECAS

El Instituto otorga becas como un apoyo para la realización de estudios escolares por parte de los trabajadores y sus hijos, esto se hace conforme al ciclo escolar que corresponda, según el nivel de estudios en la siguiente forma:

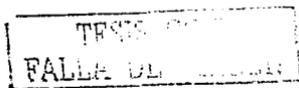
- a) Se otorgará una beca de \$360.00 (Trescientos sesenta pesos 00/100 M.N.), mensuales, a quienes realicen estudios de primaria, secundaria y preparatoria.
- b) Se otorgará una beca de \$600.00 (Seiscientos pesos 00/100 M.N.), mensuales a quienes realicen estudios de licenciatura.

AYUDA PARA COMPRA DE ANTEOJOS

En caso que los médicos del ISSSTE prescriban al trabajador el uso de anteojos, el Instituto otorgará una ayuda para comprarlos equivalente a \$400.00 (Cuatrocientos pesos 00/100 M.N.). Esta ayuda se otorgará una vez al año y para hacerla efectiva el trabajador deberá presentar orden de compra y la prescripción médica correspondiente.

RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD

El Instituto en atención a la permanencia del trabajador por la prestación de sus servicios, otorga reconocimientos que a continuación se mencionan:



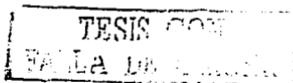
<i>Años de servicio</i>	<i>Reconocimiento en dinero</i>
10	10 días de salario mínimo
15	15 días de salario mínimo
20	20 días de salario mínimo
25	25 días de salario mínimo
30	30 días de salario mínimo

PAGO POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento de algún trabajador, el Instituto cubrirá a los beneficiarios que se haya designado o a los que la Ley indique para tal efecto, el pago por defunción se hará de acuerdo a la siguiente tabla:

<i>Antigüedad</i>	<i>Pago por defunción (meses de salario básico)</i>
Más de 3 meses y hasta 6 meses	2
Más de 6 meses y hasta 12 meses	3
Más de 1 año y hasta 5 años	4
De 5 años en adelante	5

Independientemente de los pagos que deberá efectuar el ISSSTE y los que le correspondan de acuerdo a la normatividad vigente. De la misma forma el Instituto pagará los salarios devengados no cubiertos, la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas y el aguinaldo proporcional al periodo laborado y la prima de antigüedad.



Si el trabajador falleciera al estar laborando fuera de su localidad laboral, el Instituto sufragara los gastos de traslado.

PREMIO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Se otorga un día de salario ordinario como premio por puntualidad y asistencia al trabajador que en dos catorcenas consecutivas no tenga retardos, inasistencias de acuerdo al calendario anual incluyendo los casos en que durante ese periodo hubiese tenido licencia medica o de cuidados maternos menores a 4 días, comisiones, salidas oficiales y días económicos.

ESTÍMULO A LA PERMANENCIA

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de días de descanso con goce de salario como un estímulo a la permanencia por cada cinco años de servicios, conforme a lo siguiente:

Servicios efectivos	Días de goce de salario
a) De 5 a 9 años	1 día al año
b) De 10 a 14 años	2 días al año
c) De 15 a 19 años	3 días al año
d) De 20 a 24 años	4 días al año
e) De 25 años en adelante	5 días al año

Los días antes mencionados podrán disfrutarse en forma conjunta a vacaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NOTAS DE MÉRITO

Cuando el trabajador no tenga en su expediente alguna sanción administrativa se le hará una anotación de mérito que se tomará en consideración para los efectos convenidos.

PLAN DE PENSIONES

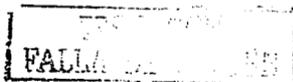
Este será mantenido en beneficio de sus trabajadores, el Plan de pensiones para los Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, el cual funcionará en conformidad con el Reglamento suscrito por ambas partes.

4.2. REMUNERACIONES GENERALES

- ❖ En materia de sueldos y salarios, el Instituto Mexicano del Petróleo otorga a su personal diversas prestaciones, que se clasifican en generales y específicas entre las cuales son ingresos gravables de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta y otros de acuerdo con la misma ley no causan dicho impuesto, al considéralos exentos como los señalados en el artículo 109 de la citada ley.

Las prestaciones que a continuación se enlistan y definen se otorgan de la siguiente forma:

- a) Compensación secretarial:



Es una percepción que se otorga al tabulador "C" y exclusivamente del nivel C - 18 al C - 24.

b) Piramidación por prestaciones:

Es el concepto que resulta de aplicar la "Piramidación" a las prestaciones económicas establecidas se refieren a un 30% del salario básico como Fondo de ahorro, una cuota fija por los montos designados a cada nivel "B" y \$142.14 (Ciento Cuarenta y Dos Pesos 14/100M.N.) por concepto de Prestación social Múltiple.

c) Días de premio:

Es una prestación otorgada de acuerdo al Premio por Puntualidad y Asistencia, en donde se otorga un día de salario mínimo como premio por puntualidad y asistencia al trabajador siempre y cuando en la catorcena no se registren faltas de asistencia o retardos.

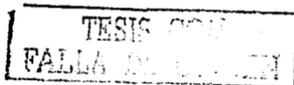
d) Ayuda de transporte y combustible:

Es una prestación que se refiere al otorgamiento de una ayuda del mismo que será cubierta catorcenalmente.

e) Pago por desconcentración:

Percepción temporal otorgada como un estímulo a aquellos trabajadores que son reubicados de plaza por requerimientos del Instituto.

f) Otras prestaciones esporádicas:



❖ **Compensación por plataformas:**

Se otorga a los trabajadores que de forma esporádica realizan algún trabajo en plataforma.

❖ **Pago especial:**

Se otorga a los trabajadores que prestan un servicio de trabajo extraordinario en el Instituto.

❖ **Compensación a expositores:**

Se otorga a aquellos trabajadores que en dominio de un tema y para efectos de capacitación se les permite tomar el carácter de expositor en algún curso de esta naturaleza en el Instituto.

❖ **Bonos y estímulos:**

Piramidación de bono

Bono de actuación

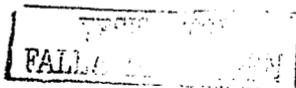
Bono de productividad que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo es un premio por puntualidad y asistencia.

Devolución de I.S.R. bono de actuación.

Bono de fin de año

Estímulo a profesionistas

Estímulo por posgrado



4.2.1 REMUNERACIONES GENERALES EN EL INSTITUTO MEXICANO DE PETRÓLEO

En el Instituto hay remuneraciones que son de carácter general para todos los trabajadores ya sean de tabulador "B" o "C", pero algunas son exclusivamente para tabulador "C", a continuación se nombran dichas remuneraciones:

Para personal operativo de Base y Confianza son:

- ❖ Salario Básico
- ❖ Ayuda de transporte y Combustible
- ❖ Prestaciones Económicas, en donde se engloban, Fondo de Ahorro, Cuota Fija de Ahorro y Prestaciones Sociales Múltiples.
- ❖ Vales de despensa, que se genera de forma mensual
- ❖ Compensación por antigüedad la cual se otorga a partir de los primeros 5 años de trabajo.
- ❖ Bono de Productividad.

Para mandos medios y Superiores son:

- ❖ Sueldo
- ❖ Compensación adicional, esta únicamente se le da a los niveles C-28, C-30, C-32, C-34, C36 y C-38, esta también se genera cada mes.

TESIS CON
FALLA DE CARGUN

4.2.2 REMUNERACIONES ESPECÍFICAS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

Como remuneraciones específicas dentro del I.M.P podemos encontrar las siguientes:

Estimulo a la Productividad

Estimulo a Especialista y Desconcentracion:

Estimulo al desempeño

Compensación secretarial

4.2.3 REMUNERACIONES GRAVADAS CON I. S. R. EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

Como remuneraciones que son gravadas por impuesto podemos señalar las siguientes:

Salario

Salario retroactivo

Compensación secretarial

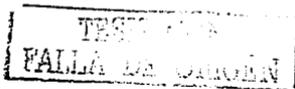
Piramidación de prestaciones

Compensación

Compensación única por movillización

Complemento salarial

Tiempo extra tabulador "B"



Prima vacacional
Vacaciones compensadas
Compensación por plataformas
Días de premio
Tiempo extra tabulador "C"
Salarios caídos (laudos)
Compensación garantizada (funcionarios)
Compensación adicional (Bono)
Compensación a expositores
Prima por quinquenio
Compensación por antigüedad
Prima de antigüedad CCT
Pago de días de descanso tabulador "B"
Pago de días de descanso tabulador "C"
Honorarios asimilados (temporales)
Aguinaldo anual
Reconocimiento a la antigüedad
Bono de productividad
Renta de casa
Indemnización
Pago por desconcentración
Bono de fin de año
Pago de estímulo a profesionistas
Aguinaldo



Compensación de estímulo por postgrado
Compensación de estímulo por antigüedad
Estímulo a productividad, calidad y eficiencia
Estímulo de productividad
Estímulo por convenio al desempeño
Compensación de proyecto prioritario y estratégico
Compensación por cargo
Pago especial

4.2.4 REMUNERACIONES EXENTAS DE I. S. R. EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

Así como la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el Instituto gravan la modificación al patrimonio de los trabajadores, esta misma Ley también señala algunas remuneraciones como exentas de este impuesto lo cual es establecido en el artículo 109 de la misma ley.

En el IMP podemos encontrar como remuneraciones exentas las siguientes:

Exento de prima dominical

Exento de prima vacacional

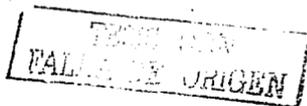
Exento de tiempo extra

Exento tope máximo 101 (10 SMG ISSSTE y 25 SMG SAR)

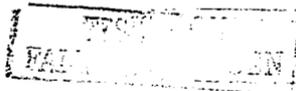
Exento tope máximo 120 (10 SMG ISSSTE y 25 SMG SAR)

Exento tope máximo 108 (10 SMG ISSSTE y 25 SMG SAR)

Becas IMP nacionales



Becas investigadores huésped
Ayuda de transporte y combustible
Ayudas económicas
Pago por defunción
Prestaciones (Fondo de ahorro, Cuota fija de Fondo de Ahorro y Prestación Social M.)
Compensación por gastos de investigación
Devolución de I.S.R.
Vales despensa
Devolución de I.S.R. de estímulo
Prestación (cláusula 66 CCT, Licencia por Enfermedades no Profesionales)
Aportación del empleado (FONAC)
Aportación del IMP (FONAC)
Rendimientos generados (FONAC)
Aportación sindicato (FONAC)
Rendimientos sindicato (FONAC)
Seguro



CAPÍTULO 5. CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y DE LA PIRAMIDACIÓN

5.1 GENERALIDADES

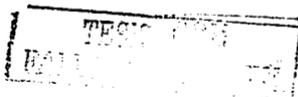
Como hemos visto desde el inicio de este trabajo las empresas se constituyen para satisfacer necesidades ya sea como una sociedad o una compañía poniendo en ejecución sus proyectos siguiendo un proceso administrativo para el cumplimiento de sus objetivos.

A las empresas se les ha clasificado en privadas en donde los empresarios son los dueños del capital y dirigen la empresa a diferencia de las públicas en las cuales el Estado tiene el control total dichas empresas se dividen en administración pública centralizada, la administración pública paraestatal y de participación estatal.

También se encuentran las empresas mixtas que es una fusión de capital público y privado.

El estado regula la actividad económica en forma directa e indirecta en base a leyes, impuestos, reglamentos, etc. Así como la marca el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El área de mayor importancia para el Estado y sus gobiernos, son los impuestos señalados en el artículo 31 de la ley constitucional, de una manera muy similar el artículo 1º. del Código Fiscal de la Federación nos habla de las obligaciones que tienen las personas físicas y morales para contribuir para el gasto público.

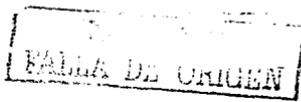


Las empresas son sujetas a diversos impuestos entre ellos el Impuesto Sobre la Renta que la afectan de forma directa e indirecta al tomar la obligación de retener dicho impuesto sobre las remuneraciones a sus trabajadores como se comenta en el párrafo anterior

De acuerdo al Título III de las personas físicas, en su Capítulo I de la ley del Impuesto Sobre la Renta que habla de los salarios y prestaciones por un servicio personal subordinado, las cuales integran la base del impuesto sobre la renta , cuyo fundamento lo encontramos en el artículo 110 de la misma ley, por lo cual se entiende que por una relación de trabajo esta debe ser remunerado, además se le deben otorgar prestaciones aún terminada la relación de trabajo, cabe mencionar que al trabajador se le debe hacer participe de las utilidades que la empresa genere.

Dentro de esta ley se encuentran percepciones que son objeto de gravamen modificando el patrimonio de los trabajadores en la misma forma hay algunas percepciones que están exentas de dicho impuesto.

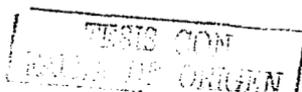
Las remuneraciones como se comenta en el párrafo anterior, son una manera de recompensar un servicio que presta un trabajador los cuales se clasifican conforme se señala en el capítulo 2. En el caso de los trabajadores del estado como es el caso del Instituto Mexicano del Petróleo el sueldo es una contraprestación conformada por el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación sin integrar otra prestación percibida por su trabajo.



5.2 PIRAMIDACIÓN

Con el fin de que el trabajador no vea disminuido su sueldo nominal con la retención del Impuesto Sobre la Renta que le corresponde, el Instituto Mexicano del Petróleo lleva a cabo una piramidación ya que como es sabido el I.S.R. sobre las remuneraciones es una carga fiscal que corresponde originalmente a los trabajadores y que como se comenta es asumida por el Instituto formando parte del salario pero no lo incrementa ya que la base salarial no sufre ninguna alteración, por lo que si bien aparentemente se trata de un ingreso extra que recibe, en realidad no puede hablarse de que exista el mismo, puesto que si al ingreso bruto del trabajador se le sumara la cantidad que por compensación de impuestos recibe implicaría necesariamente que la cantidad original correspondiente al impuesto también se vería incrementada y por ende, la compensación otorgada ya no sería equivalente y de aumentarse está nuevamente, volvería a incrementar el impuesto y así sucesivamente, siendo esta la razón de que por la compensación no puede incrementar el salario para efectos de la liquidación de los trabajadores y en todo caso de cualquier manera el patrón al cubrir liquidación, no deja de cumplir con la obligación contraída, porque se debe erogar, por cuenta de quien recibe, la cantidad que por impuesto genere la liquidación respectiva.¹⁰

¹⁰ *Estudio Jurídico Fiscal sobre el Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias*, Instituto Mexicano del Petróleo, 2002.

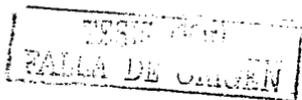


5.3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PIRAMIDACIÓN DE PRESTACIONES

La base gravable para efectos del I.S.R. se integra por el pago de los siguientes conceptos:

· Percepciones gravables:

- 101 Sueldo
- 103 Compensación secretarial
- 110 Prima vacacional
- 113 Días de premio
- 114 Tiempo extra
- 117 Compensación garantizada
- 119 Prima por quinquenio
- 120 Compensación por antigüedad
- 151 Gratificación anual
- 176 Estímulo a la desconcentración
- 177 Compensación de fin de año
- 178 Estímulo a profesionistas
- 179 Vales de despensa
- 182 Estímulo por postgrado
- 183 Estímulo por antigüedad
- 185 Estímulo de productividad
- 186 Compensación proy. prioritarios y est.



Prestaciones por piramidación:

152 Gastos de transporte local

164 3% de productividad

168 Prestaciones

180 I.S.R. Estímulo a profesionistas

180 I.S.R. Estímulo a la desconcentración

Para ejemplificar la piramidación de prestaciones que se lleva a cabo en el Instituto Mexicano del Petróleo, se elaboran los procesos explicados en los temas siguientes, tomando en cuenta la fórmula básica para obtener el impuesto retenido para el cual se utilizan las tablas correspondientes al primer trimestre del 2003 de los artículos 113 (LXXXVII transitorio para 2002), artículo 114 y 115 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.3.1 FÓRMULA PARA EL CÁLCULO DEL IMPUESTO RETENIDO

La fórmula para calcular el Impuesto Sobre la Renta es la siguiente:

Base gravable

(-) Límite inferior

Excedente de Límite Inferior

(*) % Aplicación s/excedente

Impuesto Marginal

(+) Cuota Fija

Impuesto antes de Subsidio

(-) Subsidio

(-) Credito al salario

IMPUESTO A RETENER

→ (*) % de Subsidio s/ Impuesto Marginal

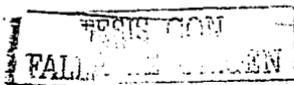
Subsidio al Impuesto Marginal

(+) Subsidio de Cuota Fija

Subtotal 1

(*) Proporción de Subsidio del I.M.P.

Subsidio



5.3.2 FÓRMULA PARA EL CÁLCULO DE LA PIRAMIDACIÓN

Para llevar a cabo el cálculo de la piramidación se deben seguir los siguientes pasos:

PASO 1

Primer líquido: Sueldo mensual gravable
(+) Prestaciones
(-) I.S.R. mensual tabulador
= Líquido 1

PASO 2

Nueva Base Gravable: Sueldo mensual gravable
(+) Prestaciones
(-) Exentos
= Nueva Base Gravable

PASO 3

Cantidad a piramidar: Diferencia
(+) Cantidad a piramidar
= Cantidad a piramidar

PASO 4

Base gravable de la piramidación: Nueva Base Gravable
(+) Cantidad a piramidar
= Base Gravable de Piramidación

PASO 5

Cálculo de ISR: Aplicación de tablas de artículos 177 y 178 de la Ley del ISR

PASO 6

Segundo líquido: Base Gravable de Piramidación
(+) Cálculo de ISR
(+) Exentos
= Segundo líquido

PASO 7

Diferencia: Primer líquido
(-) Segundo líquido
= Diferencia

PASO 8

ISR 104: Cálculo de ISR
(-) ISR mensual tabulador
= ISR 104

ESTA TESIS CONTIENE
UN FALLO DE ORIGEN

5.3.3 CÁLCULO DEL PORCENTAJE DEL SUBSIDIO ACREDITABLE DE ACUERDO A LA LEY DEL I.S.R. PARA 2003

Datos correspondiente al ejercicio fiscal 2002

CONCEPTO	EXENTOS	IMPORTE PAGADO
Total Acumulado Percepción Nota Gravable		1,203,844,372.00
Exento Aguinaldo	5,037,628.00	
Exento de Vacaciones	2,072,338.00	
Exento de Tiempo Extra	3,299,015.00	
Exento Indemnizaciones	355,709.00	
Exento Otros		
Vales de dispensa		37,975,105.94
Pago por Defunción		46,305.00
Mantenimiento a Instalaciones Deportivas y estacionamiento		767,390.71
Depreciación a Instalaciones Deportivas y vialidad		
Depreciación a Instalaciones Deportivas y vialidad		225.92
Gastos por Aniversario Institucional		670,576.61
Reconocimiento a las Madres		200,000.00
Estímulo al Deporte		662,350.00
Útiles escolares		300,000.00
Juguetes		
Juguetes		460,000.00
Festival día del niño		15,000.00
Primera generación estudiantes IMP		20,000.00
Mantenimiento a Estancia Infantil		
Mantenimiento a Estancia Infantil		438,666.00
Depreciación de Guardería		1,521.00
Becas Trabajadores e Hijos C.C.T. 144		5,100,188.47
Mantenimiento de cafetería		355,920.00
Depreciación de cafetería		340.00
Gastos diversos SNTIMP		404,400.00
Depreciación Telesecundaria		
Ayuda Deportiva y Cuidado de la Salud a Funcionarios		320,006.14
Ayuda para compra de anteojos		9,492.00
Gastos diversos SNTIMP		140,780.11
Nuevo Seguro de Vida Institucional (AHISA)		4,466,142.21
Seguros de gastos médicos mayores para funcionarios		421,667.99
Seguro Colectivo de Vida e Invalidez		1,421,085.62
Plan de pensiones		50,255,000.00
FONAC (Aportación I.M.P.)		4,159,114.22

TOTAL DE EROGACIONES EN EL AÑO DE 2002 :

10,764,690.00

1,312,455,649.94

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.3.4 CÁLCULO DE LA PROPORCIÓN DE SUBSIDIO DEL I.M.P.

CÁLCULO DE LA PROPORCIÓN:

TOTAL DE REMUNERACIONES GRAVADAS	=	1,203,844,372.00
TOTAL EROGACIONES	TOTAL EROG.+ EXENTOS	<u>1,323,220,339.94</u>
	=	0.9098

CÁLCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE:

UNIDAD	1.0000
- PROPORCION	<u>0.9098</u>
= DIFERENCIA	0.0902
X DOS	<u>2</u>
= DOBLE DE DIFERENCIA	0.1804
SUBSIDIO TOTAL	1.0000
- SUBSIDIO NO ACREDITABLE	<u>0.1804</u>
= SUBSIDIO ACREDITABLE	<u>0.8196</u>

0.8196

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

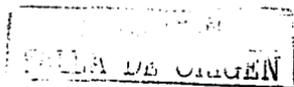
5.4 CASO PRÁCTICO

A continuación se analizará en forma práctica como se lleva a cabo el proceso de piramidación en el Instituto Mexicano del Petróleo.

Caso 1.

B - 06	Indicador	Clave	Saldo
	1	101	3,148.16
	1	110	1,430.91
	1	113	170.35
	1	120	94.44
	4	504	170.24
	4	505	89.18
	4	509	78.70
	4	546	0.01
	4	549	21.39
	6	122	740.00
	6	123	327.38
	8	152	391.44
	8	164	94.44
	8	168	1,135.66
	8	179	740.00

BASE GRAVABLE:	es la suma de indicadores 1	4,843.86
EXENTO:	es la suma de indicadores 6	1,067.38
PRESTACIONES:	es la suma de indicadores 8	2,361.54



APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Base gravable	4,843.86		
<u>(-) Límite inferior</u>	<u>3,727.69</u>		
Exedente de Limite Inferior	1,116.17		
<u>(*) % Aplicación s/excedente</u>	<u>0.17</u>		
Impuesto Marginal	189.75	(*) % de Subsidio <u>s/ Impuesto Marginal</u>	<u>0.50</u>
<u>(+) Cuota Fija</u>	<u>342.02</u>	Subsidio al Impuesto Marginal	94.87
Impuesto antes de Subsidio	531.77	<u>(+) Subsidio de Cuota Fija</u>	<u>171.02</u>
(-) Subsidio	217.93	Subtotal 1	265.89
<u>(-) Credito al salario</u>	<u>260.85</u>	<u>(*) Proporción de Subsidio del I.M.P.</u>	<u>0.8196</u>
IMPUESTO A RETENER	52.99	Subsidio	217.93

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE PIRAMIDACIÓN

1. La base gravable se compone por las claves que se señalan con indicador 1.
2. Las prestaciones son todas aquellas que se señalan con indicador 8.
3. El ISR mensual tabulador es el que se señala con indicador 5.
4. Los exentos son los que se señalan con indicador 6.

En este ejemplo tomaremos un nivel B - 6

PASO 1

Primer líquido

	Sueldo mensual gravable	4,843.86
(+)	Prestaciones	2,361.54
(-)	I.S.R. mensual tabulador	0.00
=	<u>Primer líquido</u>	<u>7,205.40</u>

PASO 2

Nueva Base Gravable:

	Sueldo mensual gravable	4,843.86
(+)	Prestaciones	2,361.54
(-)	Exentos	1,067.38
=	<u>Nueva Base Gravable</u>	<u>6,138.02</u>

PASO 3

Cantidad a piramidar:

	Diferencia (líquido 1 - líquido 2)	0.00
(+)	Cantidad a piramidar	279.03
=	<u>Cantidad a piramidar</u>	<u>279.03</u>

PASO 4

Base gravable de la piramidación:

	Nueva Base Gravable	6,138.02
(+)	Cantidad a piramidar	279.03
=	<u>Base Gravable de Piramidación</u>	<u>6,417.05</u>

PASO 5

Cálculo de ISR:

	Aplicación de tablas de artículos 177 y 178 de la Ley del ISR	279.03
--	---	--------

PASO 6

Segundo líquido:

	Base Gravable de Piramidación	6,417.05
(-)	Cálculo de ISR	279.03
(+)	Exentos	1,067.38
=	<u>Segundo líquido</u>	<u>7,205.40</u>

PASO 7

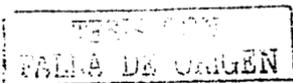
Diferencia:

	Primer líquido	7,205.40
(-)	Segundo líquido	7,205.40
=	<u>Diferencia</u>	<u>0.00</u>

PASO 8

ISR 104:

	Cálculo de ISR	279.03
(-)	ISR mensual tabulador	0.00
=	<u>ISR 104</u>	<u>279.03</u>



Caso 2.

B - 24

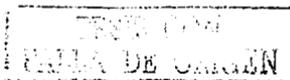
Indicador	Clave	Saldo
1	101	4,091.32
1	120	368.22
4	503	-4.37
4	504	234.12
4	505	122.64
4	509	102.28
4	516	1,337.86
4	546	0.01
4	549	21.39
4	551	159.34
5	501	8.74
6	122	740.00
8	152	391.44
8	164	122.74
8	168	1,489.34
8	179	740.00

BASE GRAVABLE:	es la suma de indicadores 1	4,459.54
EXENTO:	es la suma de indicadores 6	740.00
PRESTACIONES:	es la suma de indicadores 8	2,743.52
I.S.R.	es el indicador 5	8.74

TENIS CON
FALLA DE ORIGEN

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Base gravable	6,822.08		
<u>(-) Límite inferior</u>	6,551.07		
Exedente de Limite Inferior	271.01		
<u>(*) % Aplicación s/excedente</u>	0.25		
Impuesto Marginal	67.75	(*) % de Subsidio <u>s/ Impuesto Marginal</u>	0.50
<u>(+) Cuota Fija</u>	822.01	Subsidio al Impuesto Marginal	33.88
Impuesto antes de Subsidio	889.76	<u>(+) Subsidio de Cuota Fija</u>	410.97
(-) Subsidio	364.60	Subtotal 1	444.85
<u>(-) Credito al salario</u>	157.41	<u>(*) Proporción de Subsidio del I.M.P.</u>	0.8196
IMPUESTO A RETENER	367.76	Subsidio	364.60



APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE PIRAMIDACIÓN

1. La base gravable se compone por las claves que se señalan con indicador 1.
2. Las prestaciones son todas aquellas que se señalan con indicador 8.
3. El ISR mensual tabulador es el que se señala con indicador 5.
4. Los exentos son los que se señalan con indicador 6.

En este ejemplo tomaremos un nivel B - 24

PASO 1

<i>Primer líquido</i>	Sueldo mensual gravable	4,459.54	
	(+) Prestaciones	2,743.52	
	(-) I.S.R. mensual tabulador	8.74	
	= Primer líquido	<u>7,194.32</u>	

PASO 2

<i>Nueva Base Gravable:</i>	Sueldo mensual gravable	4,459.54	
	(+) Prestaciones	2,743.52	
	(-) Exentos	740.00	
	= Nueva Base Gravable	<u>6,463.06</u>	

PASO 3

<i>Cantidad a piramidar:</i>	Diferencia (líquido 1 - líquido 2)	0.00	
	(+) Cantidad a piramidar	359.02	
	= Cantidad a piramidar	<u>359.02</u>	

PASO 4

<i>Base gravable de la piramidación:</i>	Nueva Base Gravable	6,463.06	
	(+) Cantidad a piramidar	359.02	
	= Base Gravable de Piramidación	<u>6,822.08</u>	

PASO 5

<i>Cálculo de ISR:</i>	Aplicación de tablas de artículos 177 y 178 de la Ley del ISR	367.76	
------------------------	---	--------	--

PASO 6

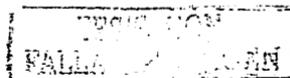
<i>Segundo líquido:</i>	Base Gravable de Piramidación	6,822.08	
	(-) Cálculo de ISR	367.76	
	(+) Exentos	740.00	
	= Segundo líquido	<u>7,194.32</u>	

PASO 7

<i>Diferencia:</i>	Primer líquido	7,194.32	
	(-) Segundo líquido	7,194.32	
	= Diferencia	<u>0.00</u>	

PASO 8

<i>ISR 104:</i>	Cálculo de ISR	367.76	
	(-) ISR mensual tabulador	8.74	
	= ISR 104	<u>359.02</u>	

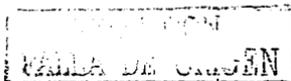


Caso 3.

B - 26

Indicador	Clave	Saldo
1	101	4,256.18
1	120	510.74
4	503	-54.17
4	504	250.26
4	505	131.10
4	509	106.40
4	546	0.01
4	549	21.39
4	551	159.34
5	501	108.34
6	122	740.00
8	152	391.44
8	164	127.68
8	168	1,561.18
8	179	740.00

BASE GRAVABLE:	es la suma de indicadores 1	4,766.92
EXENTO:	es la suma de Indicadores 6	740.00
PRESTACIONES:	es la suma de Indicadores 8	2,820.30
I.S.R.	es el Indicador 5	108.34



APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Base gravable	7,155.89		
<u>(-) Límite inferior</u>	<u>6,551.07</u>		
Excedente de Límite Inferior	604.82		
<u>(*) % Aplicación s/excedente</u>	<u>0.25</u>		
Impuesto Marginal	151.21	(*) % de Subsidio <u>s/ Impuesto Marginal</u>	0.50
<u>(+) Cuota Fija</u>	<u>822.01</u>	Subsidio al Impuesto Marginal	75.60
Impuesto antes de Subsidio	973.22	<u>(+) Subsidio de Cuota Fija</u>	410.97
(-) Subsidio	398.79	Subtotal 1	486.57
<u>(-) Credito al salario</u>	<u>157.41</u>	<u>(*) Proporción de Subsidio del I.M.P.</u>	0.8196
IMPUESTO A RETENER	417.01	Subsidio	398.79

TESIS CON
FALLA EN EL ORIGEN

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE PIRAMIDACIÓN

1. La base gravable se compone por las claves que se señalan con indicador 1.
2. Las prestaciones son todas aquellas que se señalan con indicador 8.
3. El ISR mensual tabulador es el que se señala con indicador 5.
4. Los exentos son los que se señalan con indicador 6.

En este ejemplo tomaremos un nivel B - 26

PASO 1

<i>Primer líquido</i>		Sueldo mensual gravable	4,766.92
	(+)	Prestaciones	2,820.30
	(-)	<u>1.S.R. mensual tabulador</u>	<u>108.34</u>
	=	Primer líquido	7,478.88

PASO 2

<i>Nueva Base Gravable:</i>		Sueldo mensual gravable	4,766.92
	(+)	Prestaciones	2,820.30
	(-)	<u>Exentos</u>	<u>740.00</u>
	=	Nueva Base Gravable	6,847.22

PASO 3

<i>Cantidad a piramidar:</i>		Diferencia (líquido 1 - líquido 2)	0.00
	(+)	<u>Cantidad a piramidar</u>	<u>308.67</u>
	=	Cantidad a piramidar	308.67

PASO 4

<i>Base gravable de la piramidación:</i>		Nueva Base Gravable	6,847.22
	(+)	<u>Cantidad a piramidar</u>	<u>308.67</u>
	=	Base Gravable de Piramidación	7,155.89

PASO 5

<i>Cálculo de ISR:</i>		Aplicación de tablas de artículos 177 y 178 de la Ley del ISR	417.01
------------------------	--	---	--------

PASO 6

<i>Segundo líquido:</i>		Base Gravable de Piramidación	7,155.89
	(-)	Cálculo de ISR	417.01
	(+)	<u>Exentos</u>	<u>740.00</u>
	=	Segundo líquido	7,478.88

PASO 7

<i>Diferencia:</i>		Primer líquido	7,478.88
	(-)	<u>Segundo líquido</u>	<u>7,478.88</u>
	=	Diferencia	0.00

PASO 8

<i>ISR 104:</i>		Cálculo de ISR	417.01
	(-)	<u>ISR mensual tabulador</u>	<u>108.34</u>
	=	ISR 104	308.67

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Caso 4.

B - 40

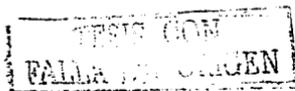
Indicador	Clave	Saldo
1	101	6,301.84
1	120	378.12
1	178	4,000.00
4	503	-72.00
4	504	350.70
4	505	183.70
4	546	0.01
4	549	21.39
4	550	608.72
4	551	159.34
4	558	713.14
4	559	7.36
5	501	1,208.00
6	122	740.00
8	152	391.44
8	164	189.06
8	168	2,927.10
8	179	740.00
8	180	810.78

BASE GRAVABLE:	es la suma de indicadores 1	10,679.96
EXENTO:	es la suma de indicadores 6	740.00
PRESTACIONES:	es la suma de indicadores 8	5,058.38
I.S.R.	es el indicador 5	1,208.00

TESIS CON
CARRERA DE ORIGEN

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Base gravable	16,109.80		
<u>(-) Límite inferior</u>	9,117.63		
Excedente de Limite Inferior	6,992.17		
<u>(*) % Aplicación s/excedente</u>	0.33		
Impuesto Marginal	2,307.42	(*) % de Subsidio	0.40
		<u>s/ Impuesto Marginal</u>	
<u>(+) Cuota Fija</u>	1,568.80	Subsidio al Impuesto Marginal	922.97
Impuesto antes de Subsidio	3,876.22	<u>(+) Subsidio de Cuota Fija</u>	784.39
(-) Subsidio	1,399.35	Subtotal 1	1,707.36
<u>(-) Credito al salario</u>	157.41	<u>(*) Proporción de Subsidio del I.M.P.</u>	0.8196
IMPUESTO A RETENER	2,319.46	Subsidio	1,399.35



APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE PIRAMIDACIÓN

1. La base gravable se compone por las claves que se señalan con indicador 1.
2. Las prestaciones son todas aquellas que se señalan con indicador 8.
3. El ISR mensual tabulador es el que se señala con indicador 5.
4. Los exentos son los que se señalan con indicador 6.

En este ejemplo tomaremos un nivel B - 40

PASO 1

Primer líquido

	Sueldo mensual gravable	10,679.96
(+)	Prestaciones	5,058.38
(-)	I.S.R. mensual tabulador	<u>1,208.00</u>
=	Primer líquido	14,530.34

PASO 2

Nueva Base Gravable:

	Sueldo mensual gravable	10,679.96
(+)	Prestaciones	5,058.38
(-)	Exentos	<u>740.00</u>
=	Nueva Base Gravable	14,998.34

PASO 3

Cantidad a piramidar:

	Diferencia (líquido 1 - líquido 2)	0.00
(+)	Cantidad a piramidar	<u>1,111.46</u>
=	Cantidad a piramidar	1,111.46

PASO 4

Base gravable de la piramidación:

	Nueva Base Gravable	14,998.34
(+)	Cantidad a piramidar	<u>1,111.46</u>
=	Base Gravable de Piramidación	16,109.80

PASO 5

Cálculo de ISR:

	Aplicación de tablas de artículos 177 y 178 de la Ley del ISR	2,319.46
--	---	----------

PASO 6

Segundo líquido:

	Base Gravable de Piramidación	16,109.80
(-)	Cálculo de ISR	2,319.46
(+)	Exentos	<u>740.00</u>
=	Segundo líquido	14,530.34

PASO 7

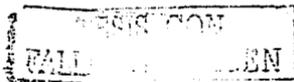
Diferencia:

	Primer líquido	14,530.34
(-)	Segundo líquido	<u>14,530.34</u>
=	Diferencia	0.00

PASO 8

ISR 104:

	Cálculo de ISR	2,319.46
(-)	ISR mensual tabulador	<u>1,208.00</u>
=	ISR 104	1,111.46

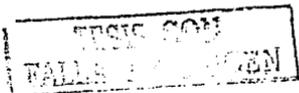


Caso 5.

C - 10

Indicador	Clave	Saldo
1	101	4,256.18
1	113	443.48
2	526	-438.92
4	503	-94.83
4	504	223.44
4	505	117.04
4	546	0.01
4	549	21.39
5	501	145.63
6	122	740.00
8	152	391.44
8	164	127.68
8	168	1,561.18
8	179	740.00
9	537	-40.36
9	538	-127.68
9	547	-161.00

BASE GRAVABLE:	es la suma de indicadores 1 y la resta de indicador 2	5,138.58
EXENTO:	es la suma de indicadores 6	740.00
PRESTACIONES:	es la suma de indicadores 8	3,149.34
I.S.R.	es el indicador 5	145.63



APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Base gravable	7,950.32		
<u>(-) Límite inferior</u>	7,615.33		
Excedente de Límite Inferior	334.99		
<u>(*) % Aplicación s/excedente</u>	0.32		
Impuesto Marginal	107.20	(*) % de Subsidio	0.50
		<u>s/ Impuesto Marginal</u>	
<u>(+) Cuota Fija</u>	1,088.07	Subsidio al Impuesto Marginal	53.60
Impuesto antes de Subsidio	1,195.27	<u>(+) Subsidio de Cuota Fija</u>	544.04
(-) Subsidio	489.82	Subtotal 1	597.64
<u>(-) Credito al salario</u>	157.41	<u>(*) Proporción de Subsidio del I.M.P.</u>	0.8196
IMPUESTO A RETENER	548.03	Subsidio	489.82

TESIS CON
FALLA DE CENSURA

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE PIRAMIDACIÓN

1. La base gravable se compone por las claves que se señalan con indicador 1, en el caso de que haya indicadores 2 estos se restarán.
2. Las prestaciones son todas aquellas que se señalan con indicador 3.
3. El ISR mensual tabulador es el que se señala con indicador 5.
4. Los exentos son los que se señalan con indicador 6.

En este ejemplo tomaremos un nivel C - 10

PASO 1

<i>Primer líquido</i>	Sueldo mensual gravable	5,138.58
(+)	Prestaciones	3,149.34
(-)	<u>I.S.R. mensual tabulador</u>	<u>145.63</u>
=	Primer líquido	8,142.29

PASO 2

<i>Nueva Base Gravable:</i>	Sueldo mensual gravable	5,138.58
(+)	Prestaciones	3,149.34
(-)	<u>Exentos</u>	<u>740.00</u>
=	Nueva Base Gravable	7,547.92

PASO 3

<i>Cantidad a piramidar:</i>	Diferencia (líquido 1 - líquido 2)	0.00
(+)	<u>Cantidad a piramidar</u>	<u>402.40</u>
=	Cantidad a piramidar	402.40

PASO 4

<i>Base gravable de la piramidación:</i>	Nueva Base Gravable	7,547.92
(+)	<u>Cantidad a piramidar</u>	<u>402.40</u>
=	Base Gravable de Piramidación	7,950.32

PASO 5

<i>Cálculo de ISR:</i>	Aplicación de tablas de artículos 177 y 178 de la Ley del ISR	548.03
------------------------	---	--------

PASO 6

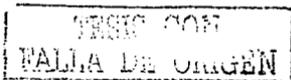
<i>Segundo líquido:</i>	Base Gravable de Piramidación	7,950.32
(-)	Cálculo de ISR	548.03
(+)	<u>Exentos</u>	<u>740.00</u>
=	Segundo líquido	8,142.29

PASO 7

<i>Diferencia:</i>	Primer líquido	8,142.29
(-)	<u>Segundo líquido</u>	<u>8,142.29</u>
=	Diferencia	0.00

PASO 8

<i>ISR 104:</i>	Cálculo de ISR	548.03
(-)	<u>ISR mensual tabulador</u>	<u>145.63</u>
=	ISR 104	402.40

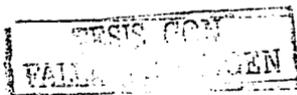


Caso 6.

C - 24

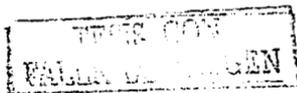
Indicador	Clave	Saldo
1	101	6,301.84
1	103	640.07
1	113	350.34
1	120	189.06
4	503	-40.00
4	504	340.78
4	505	178.50
4	546	0.01
4	549	21.39
4	550	568.08
4	551	159.34
4	558	713.14
4	559	7.36
4	596	587.09
5	501	909.45
5	501	90.07
6	122	740.00
6	123	327.38
8	152	391.44
8	164	189.06
8	168	2,927.10
8	179	740.00

BASE GRAVABLE:	es la suma de indicadores 1	7,481.31
EXENTO:	es la suma de indicadores 6	4,247.60
PRESTACIONES:	es la suma de indicadores 8	999.52
I.S.R.	es el indicador 5	1,067.38



APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Base gravable	10,804.74		
<u>(-) Límite inferior</u>	9,117.63		
Excedente de Límite Inferior	1,687.11		
<u>(*) % Aplicación s/excedente</u>	0.33		
Impuesto Marginal	556.75	(*) % de Subsidio s/ Impuesto Marginal	0.40
<u>(+) Cuota Fija</u>	1,568.80	Subsidio al Impuesto Marginal	222.70
Impuesto antes de Subsidio	2,125.55	<u>(+) Subsidio de Cuota Fija</u>	784.39
(-) Subsidio	825.41	Subtotal 1	1,007.09
<u>(-) Crédito al salario</u>	157.41	<u>(*) Proporción de Subsidio del I.M.P.</u>	0.8196
IMPUESTO A RETENER	1,142.73	Subsidio	825.41



APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE PIRAMIDACIÓN

1. La base gravable se compone por las claves que se señalan con indicador 1.
2. Las prestaciones son todas aquellas que se señalan con indicador 8.
3. El ISR mensual tabulador es el que se señala con indicador 5.
4. Los exentos son los que se señalan con indicador 6.

En este ejemplo tomaremos un nivel C -24

PASO 1

Primer líquido

	Sueldo mensual gravable	7,481.31
(+)	Prestaciones	4,247.60
(-)	<u>1.S.R. mensual tabulador</u>	<u>999.52</u>
=	Primer líquido	10,729.39

PASO 2

Nueva Base Gravable:

	Sueldo mensual gravable	7,481.31
(+)	Prestaciones	4,247.60
(-)	<u>Exentos</u>	<u>1,067.38</u>
=	Nueva Base Gravable	10,661.53

PASO 3

Cantidad a piramidar:

	Diferencia (líquido 1 - líquido 2)	0.00
(+)	<u>Cantidad a piramidar</u>	<u>143.21</u>
=	Cantidad a piramidar	143.21

PASO 4

Base gravable de la piramidación:

	Nueva Base Gravable	10,661.53
(+)	<u>Cantidad a piramidar</u>	<u>143.21</u>
=	Base Gravable de Piramidación	10,804.74

PASO 5

Cálculo de ISR:

	Aplicación de tablas de artículos 177 y 178 de la Ley del ISR	1,142.73
--	---	----------

PASO 6

Segundo líquido:

	Base Gravable de Piramidación	10,804.74
(-)	Cálculo de ISR	1,142.73
(+)	<u>Exentos</u>	<u>1,067.38</u>
=	Segundo líquido	10,729.39

PASO 7

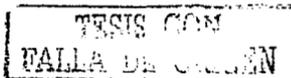
Diferencia:

	Primer líquido	10,729.39
(-)	<u>Segundo líquido</u>	<u>10,729.39</u>
=	Diferencia	0.00

PASO 8

ISR 104:

	Cálculo de ISR	1,142.73
(-)	<u>ISR mensual tabulador</u>	<u>999.52</u>
=	ISR 104	143.21



Caso 7.

C -38	Indicador	Clave	Saldo
	1	101	9,858.02
	1	117	12,385.00
	1	120	887.22
	1	178	7,000.00
	1	182	3,500.00
	4	504	564.12
	4	505	295.50
	4	521	10,367.79
	4	546	0.01
	4	549	21.39
	4	596	192.84
	5	501	7,329.19
	6	122	740.00
	8	152	391.44
	8	164	295.74
	8	168	5,273.02
	8	179	740.00
	8	180	3,157.68

BASE GRAVABLE:	es la suma de indicadores 1	33,630.24
EXENTO:	es la suma de indicadores 6	740.00
PRESTACIONES:	es la suma de indicadores 8	9,857.88
I.S.R.	es el indicador 5	7,329.19

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Base gravable	47,130.28		
<u>(-) Límite inferior</u>	18,388.93		
Excedente de Límite Inferior	28,741.35		
<u>(*) % Aplicación s/excedente</u>	0.34		
Impuesto Marginal	9,772.06	<u>(*) % de Subsidio s/ Impuesto Marginal</u>	0.00
<u>(+) Cuota Fija</u>	4,628.33	Subsidio al Impuesto Marginal	0.00
Impuesto antes de Subsidio	14,400.39	<u>(+) Subsidio de Cuota Fija</u>	3,088.86
(-) Subsidio	2,531.63	Subtotal 1	3,088.86
<u>(-) Credito al salario</u>	157.41	<u>(*) Proporción de Subsidio del I.M.P.</u>	0.8196
IMPUESTO A RETENER	11,711.35	Subsidio	2,531.63

TESIS CON
FALLA DE ... AN

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE CÁLCULO DE PIRAMIDACIÓN

1. La base gravable se compone por las claves que se señalan con indicador 1.
2. Las prestaciones son todas aquellas que se señalan con indicador 8.
3. El ISR mensual tabulador es el que se señala con indicador 5.
4. Los exentos son los que se señalan con indicador 6.

En este ejemplo tomaremos un nivel C -38

PASO 1

<i>Primer líquido</i>	Sueldo mensual gravable	33,630.24
(+)	Prestaciones	9,857.88
(-)	I.S.R. mensual tabulador	7,329.19
=	<u>Primer líquido</u>	<u>36,158.93</u>

PASO 2

<i>Nueva Base Gravable:</i>	Sueldo mensual gravable	33,630.24
(+)	Prestaciones	9,857.88
(-)	Exentos	740.00
=	<u>Nueva Base Gravable</u>	<u>42,748.12</u>

PASO 3

<i>Cantidad a piramidar:</i>	Diferencia (líquido 1 - líquido 2)	0.00
(+)	Cantidad a piramidar	4,382.16
=	<u>Cantidad a piramidar</u>	<u>4,382.16</u>

PASO 4

<i>Base gravable de la piramidación:</i>	Nueva Base Gravable	42,748.12
(+)	Cantidad a piramidar	4,382.16
=	<u>Base Gravable de Piramidación</u>	<u>47,130.28</u>

PASO 5

<i>Cálculo de ISR:</i>	Aplicación de tablas de artículos 177 y 178 de la Ley del ISR	11,711.35
------------------------	---	-----------

PASO 6

<i>Segundo líquido:</i>	Base Gravable de Piramidación	47,130.28
(-)	Cálculo de ISR	11,711.35
(+)	Exentos	740.00
=	<u>Segundo líquido</u>	<u>36,158.93</u>

PASO 7

<i>Diferencia:</i>	Primer líquido	36,158.93
(-)	Segundo líquido	36,158.93
=	<u>Diferencia</u>	<u>0.00</u>

PASO 8

<i>ISR 104:</i>	Cálculo de ISR	11,711.35
(-)	ISR mensual tabulador	7,329.19
=	<u>ISR 104</u>	<u>4,382.16</u>

TESTIS CON
 FALLA DE ORIGEN

CÁLCULO DE PIRAMIDACIÓN

DATOS INFORMATIVOS														
R.F.C.	EXENTOS	BONO	I.S.R.	SUELDO	I.S.R.	PRESTAC.	PRIMER	NVA	CANTIDAD A	BASE GRABABLE	(PIRAMIDAC)	SEGURO	DIFERENCIA	ISR
				MENS. GRV.	MENS. TAB.		LIQUIDO	B.G.	PIRAMIDAR	PIRA	CALCULO	LIQUIDO		104
											ISR			
CASO 1	1,067.38	0.00	0.00	4,843.86	0.00	2,361.54	7,205.40	6,138.02	279.03	6,417.05	279.03	7,205.40	0.00	279.03
CASO 2	740.00	0.00	0.00	4,459.54	8.74	2,743.52	7,194.32	6,463.06	359.02	6,822.08	367.76	7,194.32	0.00	359.02
CASO 3	740.00	0.00	0.00	4,766.92	108.34	2,820.30	7,478.88	6,847.22	308.67	7,155.89	417.01	7,478.88	0.00	308.67
CASO 4	740.00	0.00	0.00	10,679.96	1,208.00	5,058.38	14,530.34	14,998.34	1,111.46	16,109.80	2,319.46	14,530.34	0.00	1,111.46
CASO 5	740.00	0.00	0.00	5,138.38	145.63	3,149.34	8,142.29	7,547.92	402.40	7,950.32	548.03	8,142.29	0.00	402.40
CASO 6	1,067.38	0.00	0.00	7,481.31	999.52	4,247.60	10,729.39	10,661.53	143.21	10,804.74	1,142.73	10,729.39	0.00	143.21
CASO 7	740.00	0.00	0.00	33,630.24	7,329.19	9,857.88	36,158.93	42,748.12	4,382.16	47,130.28	11,711.35	36,158.93	0.00	4,382.16

CUADRO REPRESENTATIVO DEL EFECTO QUE SE OBTIENE AL PIRAMIDAR LAS PRESTACIONES OTORGADAS AL EMPLEADO, DESPUÉS DE APLICAR EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

PREST. CON
 VALIA DE ORIGEN

103

TABLAS PARA LLEVAR A CABO EL CÁLCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Tabla para el cálculo del impuesto mensual del artículo 113 LISR
(LXXXVII Transitorio para 2002)

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE
0.01	439.19	0	3
439.2	3,727.68	13.17	10
3,727.69	6,551.06	342.02	17
6,551.07	7,615.32	822.01	25
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32
9,117.63	18,388.92	1,568.80	33
18,388.93	En adelante	4,628.33	34

TABLA PARA CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE MENSUAL
DEL ARTÍCULO 114 LISR

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% DE SUBSIDIO
0.01	439.19	0	50
439.2	3,727.68	6.59	50
3,727.69	6,551.06	171.02	50
6,551.07	7,615.32	410.97	50
7,615.33	9,117.62	544.04	50
9,117.63	18,388.92	784.39	40
18,388.93	28,983.47	2,008.72	30
28,983.48	En adelante	3,088.86	0

CREDITO AL SALARIO, ARTICULO 115 LISR

PARA INGRESOS DE \$	HASTA INGRESOS DE \$	CAS MENSUAL
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	En adelante	157.41

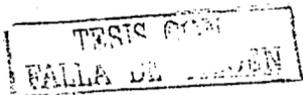
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIÓN

El salario es considerado una remuneración que se le paga al trabajador por prestar un servicio profesional subordinado, a este mismo se le incluyen las prestaciones que la empresa le otorgue por ley, no obstante el pago por su trabajo no se recibe como un ingreso bruto pues la empresa esta obligada a hacer retenciones por los conceptos que las leyes fiscales establezcan, de este modo a los sueldos, comisiones, prestaciones o cualquier otro concepto les son disminuidos los impuestos y otras deducciones quedando así un ingreso neto, el cual modifica el patrimonio del trabajador. Cabe mencionar que así como hay percepciones que son sujetas de gravamen, se encuentran remuneraciones que han quedado exentas de dicho impuesto.

Por lo que se puede observar que el pago de impuestos es un área donde mayor impacto ha recaído, pues tanto personas físicas como morales están obligadas a contribuir para los gastos fiscales. Es importante señalar que las obligaciones fiscales son establecidas con el propósito de cubrir el gasto público de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

La piramidación es un proceso que se lleva a cabo con la finalidad de que el trabajador no vea disminuido su sueldo nominal con respecto a la retención del Impuesto Sobre la Renta pues este se considera como una carga fiscal para los trabajadores, dicha obligación a sido asumida por el Instituto. Se cree que forma parte del salario del trabajador, pero este de ningún modo aumenta pues la base de salario no tiene ninguna alteración, pues



con independencia de que el patrón pague el impuesto que en rigor es obligación del trabajador no altera el salario que sin deducciones le corresponde.

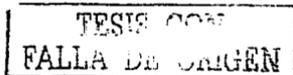
La revisión del problema, sin embargo, lleva a la conclusión de que no hay incremento salarial, en primer lugar, porque cuando el patrón se obliga a pagar por su cuenta el impuesto causado por el trabajador, lo que hace es no retener el monto tributario, con lo cual deja libre el salario de este aspecto, siendo relevante señalar que la entrega al trabajador de esta parte no retenida es parte del salario y no una cantidad adicional, esto es aunque el trabajador reciba más, ello es por efecto de la no retención; en segundo lugar, se observa que la cantidad que el patrón toma, equivalente al monto del impuesto causado por el trabajador, no lo entrega a éste sino a las autoridades. Por lo tanto, no cabe aceptar que dicha obligación patronal aumente el salario pactado en los términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde cierto punto de vista el Instituto Mexicano del Petróleo no tiene un sustento legal que apoye la piramidación de referencia, por lo que si bien es cierto que el fisco federal no se ve afectado en su facultad recaudatoria, pues al final de cuentas percibe el ingreso correspondiente en materia de impuesto sobre la Renta, ello de ninguna manera elimina el riesgo que puede tener en lo futuro el Instituto en relación a la citada piramidación, ya que no debemos olvidar que una de las obligaciones que tiene el IMP, es precisamente la de retener los impuestos a cargo de terceros, por lo tanto la omisión de esta obligación puede ocasionar la imposición de multas onerosas a cargo del IMP por no cumplir con una de las obligaciones que señala la ley en Materia.

FALLA DE CUMPLIMIENTO

BIBLIOGRAFÍA

1. ***Contrato Colectivo del Trabajo***, Instituto Mexicano del Petróleo, México 2001 – 2003
2. ***Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española***, 19ª. ed., Espasa Calpe, Madrid, 1970.
3. ***Estudio Jurídico Fiscal Sobre el Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias***, Instituto Mexicano del Petróleo 2003.
4. ***Fernández Pirla José María***, "La empresa desde el punto de vista económico", en *La empresa*, Instituto de estudios Políticos, Madrid, 1962.
5. ***Gastote Cottino***, *Manuale di diritto commerciale*, Cedam, Padova, vol. I.
6. ***Méndez Morales José***, y otros *Dinámica Social de Las Organizaciones*, México, Interamericana.
7. ***Méndez Morales José***, Op. Cit.
8. ***Ortega Pérez de León***, *Contabilidad de Costos*, Instituto Mexicano de Contadores Públicos 6ª. ed., Limusa.
9. ***Prieto Sierra Carlos, Suárez obregón Carlos***, *Introducción a los Negocios, El Entorno de la Empresa*, ed., Banca y Comercio.
10. ***Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados***, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., México 1999, p. 1 – 3.
11. **<http://www.imp.mx>**



LEGISLACIÓN

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones, tomo XII, 3ª edición, ed, Porrúa.
- **Código Fiscal de la Federación.** 26ª edición, Ediciones Fiscales Isef, México 2002.
- **Ley Federal del Trabajo.** Sexta edición, Ediciones Luciana, México 2002
- **Ley del Seguro Social.** Ediciones Fiscales Isef, México 2002
- **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.** Ediciones Fiscales Isef, México 2002
- **Ley del Impuesto Sobre la Renta.** 26ª. ed, Ediciones Fiscales Isef, México 2002.

