



---

---

**U. M. S. N. H.**

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN  
NICOLÁS DE HIDALGO**

**Facultad de Contaduría y Ciencias  
Administrativas**

**“DISPOSICIONES FISCALES APLICABLES A  
SUELDOS Y SALARIOS”**

**TESIS**

Que para obtener el título de:  
**CONTADOR PÚBLICO**

Presenta:  
**ILIANA GARCIA ROMERO**

Asesor de tesis:  
**C.P. MA. EUGENIA HÉRNANDEZ VIDALES.**

**MORELIA, MICH. junio 2007**



## INDICÉ

### **INTRODUCCIÓN**

#### **CAPITULO I**

##### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

1.1	Historia de los Sueldos y Salarios.....	1
1.2	Antecedentes del trabajo en México.....	2
1.2.1	La colonia.....	2
1.2.2	Época independiente.....	2
1.2.3	La constitución de 1857.....	3
1.2.4	El siglo XX.....	3

#### **CAPITULO II**

##### **ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

2.1	Definición de salario.....	4
2.2	Tiempo Extra.....	5
2.3	Prima Dominical.....	5
2.4	Días de descanso obligatorio.....	6
2.5	Vacaciones.....	6
2.5.1	Vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.....	7
2.5.2	Disfrute de Vacaciones.....	7
2.5.3	Obligatoriedad de otorgar vacaciones.....	7
2.6.	Prima Vacacional.....	7
2.7.	Aguinaldo.....	8
2.8.	Reparto de Utilidades.....	8
2.9.	Prima de Antigüedad.....	11
2.9.1.	Salario mínimo para el pago de la prima de antigüedad.....	12
2.9.2.	Salario máximo para el pago de la prima de antigüedad.....	12
2.9.3.	Beneficiarios de la prima de antigüedad en casos de muerte.....	13

#### **CAPITULO III**

##### **ASPECTOS FISCALES GENERALES DE SUELDOS Y SALARIOS**

3.1.	POSICION JERARQUICA DE LA LEY DE ISR.....	14
3.1.1.	Posición Jerárquica.....	14
3.1.2.	Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos.....	15
3.1.3.	Ley de Ingresos de la Federación.....	15



---

3.1.4.	Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	15
3.1.5.	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	15
3.1.6.	Código Fiscal de la Federación y su Reglamento.....	16
3.1.7.	Resoluciones aplicables a Impuestos y Derechos Federales.....	16
3.2.	EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTE.....	17
3.2.1.	Generalidades.....	17
3.2.2.	El SAR y Registro Federal de Contribuyentes.....	18
3.2.3.	El Registro Federal de Contribuyentes.....	19
3.2.4.	El Registro Federal de los Asimilables.....	22
3.3.	PAGOS SIMILARES A SALARIOS.....	22
3.3.1.	Principios generales.....	22
3.3.2.	Contribuyentes con otros ingresos, aparte de asimilables.....	23
3.3.3.	Tratamiento fiscal.....	23
3.4.	LOS SALARIOS MINIMOS.....	25
3.4.1.	Origen y Naturaleza.....	25
3.4.2.	El Salario Mínimo y los Impuestos.....	26
3.4.3.	El Salario Mínimo General y profesionales.....	27
3.5.	EL CREDITO AL SALARIO.....	31
3.5.1.	Sus Inicios y su Naturaleza.....	31
3.5.2.	A quien beneficia el Crédito al Salario.....	32
3.5.3.	Crédito al Salario a entregar a los trabajadores.....	32
3.5.4.	Disminución del Crédito al Salario pagado a los trabajadores.....	33
3.6.	PROPORCION Y SUBSIDIO ACREDITABLE.....	33
3.6.1.	El Subsidio.....	33
3.6.2.	Limitaciones del Subsidio.....	33
3.6.3.	La Proporción.....	34
3.6.4.	Formula de Subsidio Acreditable y Proporción.....	35
3.6.5.	Que son los Pagos y Erogaciones.....	38
3.7.	OBLIGACIONES FISCALES DEL PATRON Y TRABAJADORES.....	39
3.7.1.	Relación de Trabajo.....	39
3.7.2.	Obligaciones Fiscales del Patrón.....	40
3.7.3.	Obligaciones Fiscales del Trabajador.....	41
3.7.4.	Forma de Pago.....	42



3.8. TRATAMIENTO FISCAL DEL AGUINALDO, PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES, PRIMA DOMINICAL Y VACACIONAL.....	43
3.8.1 Lo laboral y lo fiscal.....	43
3.8.2 Los salarios.....	43
3.8.3 Aguinaldo.....	44
3.8.4 Participación de los Trabajadores en las Utilidades.....	45
3.8.5 La Participación de los Trabajadores en las Utilidades y su Tributación.....	47
3.8.6 La Base Gravable para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.....	48
3.8.7 Reparto de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.....	48
3.8.7.1 Ejem. De calculo para determinar el monto a repartir de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.....	49
3.8.8 Parte exenta de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.....	51
3.8.9 Prima Dominical.....	51
3.8.10 Prima vacacional exenta de ISR.....	51
3.9. PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL.....	52
3.9.1 ¿Qué es la Previsión Social?.....	52
3.9.2 Exención de las Prestaciones de Previsión Social.....	52
3.9.2.1 Tope de exención para el fondo de ahorro.....	53
3.9.2.2 Requisitos para la deducción de los vales de despensa.....	54
3.9.3 Requisitos de los gastos de Previsión Social.....	55
3.9.4 Prestaciones de Previsión Social de los trabajadores.....	56
3.9.5 Gastos de Previsión Social para los patrones.....	57
3.9.6 Se pueden considerar análogas.....	60
3.9.7 Ejemplo de un contrato de previsión social.....	60

## **CAPITULO IV**

### **PAGOS PROVISIONALES**

4.1 Sujetos al pago del Impuesto.....	63
4.2 Ingresos Gravados.....	63
4.3 Ingresos Exentos.....	65
4.4 Determinación del Subsidio Acreditable.....	70
4.5 Subsidio Fiscal.....	71
4.6 Crédito al Salario.....	71
4.7 Procedimiento para determinar la retención de ISR.....	73
4.8 Caso practico de pagos provisionales.....	74
4.8.1. Con salario mayor al mínimo.....	76
4.8.2. Con salario mínimo general.....	89
4.8.3. Retención opcional aplicable a ingresos por gratificación anual, PTU, prima vacacional o dominical y prestaciones de previsión social.....	102
4.9 Tarifa aplicable durante 2007, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.....	103



**CAPITULO V**

***DECLARACION ANUAL CON CREDITO AL SALARIO Y CÁLCULO ANUAL***

5.1 Su Importancia.....	105
5.2 Saldo a favor del trabajador.....	106
5.3 Saldo a cargo del trabajador.....	106
5.4 Por quienes no esta obligado a hacer el cálculo anual.....	106
5.5 Constancia de Percepciones y Retenciones.....	107
5.6 Constancia de Subsidio Acreditable y no Acreditable.....	107
5.7 Caso practico del impuesto anual.....	110
5.8 Tarifa actualizada del impuesto correspondiente al ejercicio de 2007.....	117

<b><i>CONCLUSIONES</i></b> .....	118
----------------------------------	-----

<b><i>BIBLIOGRAFÍA</i></b> .....	119
----------------------------------	-----



## INTRODUCCIÓN

Ciertamente la contabilidad fiscal esta en constante evolución y el adecuarse a los cambios económicos, tecnológicos, financieros, administrativos y políticos de las empresas y de la sociedad en general no es tarea fácil pero un profesionista como lo es el contador publico debe de estar preparándose continuamente para enfrentar estos cambios y así contar con las herramientas suficientes para poder resolver satisfactoriamente los problemas a los que se enfrentan sus clientes

Esta tesis muestra un panorama general de los procedimientos fiscales que se tienen que seguir para la correcta determinación de las retenciones del impuesto sobre la renta en materia de sueldos y salarios tomando en consideración primero que nada la ley de ISR así como su reglamento y el código fiscal de la federación pero sin dejar de lado a la ley federal del trabajo.

Partiendo de que toda persona que percibe ingresos, ya sea de manera independiente, o por parte de alguna o algunas empresas, tiene la obligación de contribuir al gasto publico de la federación, entidad o municipio en que residan (ART.31 FRAC. IV de la constitución política de los estados unidos mexicanos).

Y así mismo tributarán bajo el titulo IV capitulo II de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado de la ley del impuesto sobre la renta y además enmarcando que este impuesto va muy relacionado con la ley federal del trabajo ya que esta ley es la encargada de regular las relaciones laborales que se desprenden al momento de prestar un servicio personal subordinado también abordaremos los aspectos que se deben de tomar en cuenta para salvaguardar los derechos de los trabajadores y así cumplir de manera correcta con las obligaciones fiscales en materia de tributación.



## DEDICATORIA

**A DIOS.** que en sus tres personas vi los pilares que soportaron tanto trabajo:  
En el padre la sabiduría, en el hijo la fortaleza y, en el espíritu santo la luz y guía.

**A MI HIJA.** Por Ser el regalo más preciado que me ha dado Dios y por inspirarme  
en momentos difíciles Pamela gracias por llenar mi corazón de alegría.



## AGRADECIMIENTOS

**A MI PADRE,** que con su ejemplo de superación y apoyo incondicional ha sabido educarme y guiarme, me ha formado y moldeado a lo que actualmente soy. Sin tí no sería nada, Gracias!!!

**A MI MADRE,** por darme la vida, por todos los sufrimientos y preocupaciones que le hice pasar, por cuidarme y llevarme siempre en su corazón como uno de los tres regalos más preciados que le dio Dios. Eres mi guía espiritual y moral. Tu también eres mi regalo de Dios, Gracias!!!

**A MIS HERMANOS:** gracias por soportarme, nunca olviden que los quiero mucho y que cuentan conmigo siempre. (Edwín, Yajaira)

**A MI ASESOR** de tesis que con sus conocimientos y habilidad para transmitirlos me apoyo para lograr una meta mas en mi vida es usted una mujer excepcional Gracias!!!

**A TODOS MIS MAESTROS** de todos los niveles, siempre hicieron que sacara el cobre y que diera lo mejor de mí, estaré por siempre agradecida y que nunca olvidaré, por los valores y el espíritu que me inyecto la UMSNH Gracias!!!

**A MIS AMIGOS Y FAMILIARES:** uno de los pilares más importantes en la realización de mis metas y por su apoyo en las buenas y en las malas, citarí a todos, pero sin duda a Eugenio, Jacqueline, Graciela, Luz, Perla, Lupe, Micheel, Rafael y mis primos Javier, Ulises a mi abuela Victoria y que en paz descanse mi abuelo Serafin y mi abuelita Reynalda gracias!!!





## **CAPITULO 7 ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

### **1.1 HISTORIA DE LOS SUELDOS Y SALARIOS**

En la época antigua, la mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y a otras ocupaciones rurales y utilizaba métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas, muebles y tejer telas.

Gran parte del trabajo era hecho por esclavos, que no recibían lo que hoy se entiende por salario, pero a quienes sus dueños suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia. Otros muchos trabajadores, que no eran esclavos eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

En la edad media cobra auge el artesanado y aparecen los gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; dichos gremios estaban formados por maestros, oficiales y aprendices. Los primeros dueños de producción, los oficiales coordinadores del trabajo y los aprendices que desarrollaban dicho trabajo.

Para 1789 con la revolución francesa se suprimieron los gremios, ya que esta corriente pugnaba porque se dejara al hombre del campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el desempeño de sus actividades, por que el hombre es un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del estado, garantizar dicho ejercicio.

En los albores de la revolución industrial, en el siglo XVIII, los trabajadores abandonaron las zonas rurales en número cada vez mayor para buscar empleo en las fábricas, atraídos por salarios mas altos y mayor libertad que éstas les ofrecían.

En el siglo XVIII y XIX el sistema económico liberal produjo una profunda división entre los hombres, agrupados en dos sectores, por un lado los dueños del capital, y por otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo. Empiezan a aparecer en las ciudades obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción. Se emplean mujeres y niños en las fábricas con salarios miserables que apenas alcanzan para mantenerlos con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece o quince horas.

A raíz de lo antes mencionado empezaron a seguir las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para estos nuevos horizontes de vida, lo que origina que en siglo XX se acepten los principios de justicia social y de garantía de los derechos mínimos del trabajador.



## **1.2 ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MÉXICO**

### **1.2.1 LA COLONIA**

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial sobresalen las leyes de indias, que buscaban proteger a los aborígenes mexicanos.

En estas encontramos algunas disposiciones como son:

- ❖ Jornada máxima de trabajo
- ❖ Descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos
- ❖ El pago del séptimo día.
- ❖ Protección al salario, cuidando que el pago fuese en efectivo, oportuno y en presencia de un testigo.
- ❖ Protección contra labores insalubres y peligrosas.

En la colonia, existieron las ordenanzas; parte de dicho régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, a través de las ordenanzas de los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción en beneficio de los comerciantes de España. Las ordenanzas otorgaban a los maestros una cierta autonomía para elaborar sus reglamentaciones complementarias.

Desaparecieron los gremios por declaración de la ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

### **1.2.2 ÉPOCA INDEPENDIENTE**

El 19 de octubre de 1810 se realizó el primer acto trascendental de los insurgentes, la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid.

Don José María Morelos continuó el movimiento iniciado por Hidalgo, y sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano.



Con 23 puntos para la constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo: 12° Que como la buena ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.

Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones, ya que no se conocía el derecho del trabajo; además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

### 1.2.3 LA CONSTITUCIÓN DE 1857

Al triunfo de la revolución de ayutla que permitió la expulsión de Antonio López de Santa Anna del poder, el presidente Comonfort reunió al congreso constituyente en la ciudad de México el 17 de febrero de 1856, el cual dio como resultado la constitución de 1857.

El congreso aprobó el artículo 5° de la Constitución, cuya revisión años después dio origen al artículo 123 de la constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso".

### 1.2.4 EL SIGLO XX

La época del porfiriato se caracterizó por un largo periodo de estabilidad política pero no contribuyó en los derechos de los trabajadores, ya que la riqueza se concentraba en manos de unos cuantos frente a la miseria del pueblo; entre los actos de trascendencia que se suscitaron en este periodo se encuentran las huelgas de Cananea y Río Blanco, las cuales fueron reprimidas con violencia.

En la sesión del 12 de diciembre de 1916, se propuso entre otras cosas la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el domingo, tras todos los antecedentes en la cuadragésima sesión se presenta con el proyecto del artículo 123 en la constitución de 1917; que contiene la regulación de la relación obrero patronal, en fin de armonizar en cuanto es posible los encontrados intereses del capital y los derechos de los trabajadores.



## **CAPÍTULO JJ**

### **ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

#### **2.1 DEFINICIÓN DE SALARIO**

**(ART. 82 LFT)** El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

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

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Este deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la familia, en el orden material, social y cultural; y para prever de educación obligatoria a los hijos

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

- ❖ Por unidad de tiempo.\_ Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo que esta a disposición del patrón para prestar sus servicios.
- ❖ Por unidad de obra o a destajo.\_ Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas de por resultado el monto del salario.
- ❖ Por comisión.\_ Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa por unidad vendida.



- ❖ A precio alzado.\_ El trabajador pone su cantidad de trabajo materializado. El constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla
- ❖ De cualquier otra manera.\_ La ley es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques (art. 196 LFT); salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito; por kilómetros recorridos (art. 257 LFT); salario por una o varias temporadas, esto para los deportistas (art. 294 LFT); para los actores o músicos puede aplicar salario por una o varias actuaciones (art. 306 LFT)

## 2.2 TIEMPO EXTRA

**(ART.66 LFT)** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

**(ART. 67 LFT)** Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada

**(ART. 68 LFT)** La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

## 2.3 PRIMA DOMINICAL

**(ART.71 LFT)** En los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

### **Comentario**

Se introduce una disposición que favorece a los trabajadores que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en sus días de



descanso: se les aumentara en un 25% el salario en dicho día como prima. La base para calcular esta prestación es el salario integrado del trabajador de un día ordinario o normal de trabajo. Tratándose de trabajadores deportistas profesionales, no se aplica esta prima del 25% según lo estatuido por el artículo 300, fracción II, de esta ley,

## 2.4 DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**(ART. 74 LFT)** Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal; y
- VIII. 25 de diciembre.

### **(ART.75 LFT)**

En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinaran el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la junta de conciliación permanente o en su defecto la de conciliación y arbitraje

Los trabajadores quedaran obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

## 2.5 VACACIONES

**(ART. 76 LFT)** Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentara en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicio



AÑOS LABORADOS

DÍAS DE DESCANSO

1 año de antigüedad	6
2 años de antigüedad	8
3 años de antigüedad	10
4 años de antigüedad	12
5 a 9 años de antigüedad	14
10 a 14 años de antigüedad	16
15 a 19 años de antigüedad	18

### 2.5.1 VACACIONES PROPORCIONALES AL TIEMPO TRABAJADO

**(ART. 77 LFT)** Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

### 2.5.2 DISFRUTE DE VACACIONES

**(ART. 78 LFT)** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

### 2.5.3 OBLIGATORIEDAD DE OTORGAR VACACIONES

**(ART. 79 LFT)** Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados

## 2.6 PRIMA VACACIONAL

**(ART. 80 LFT)** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.



**(ART. 81 LFT)** Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

## 2.7 AGUINALDO

**(ART. 87 LFT)** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

## 2.8 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

**(ART. 117 LFT)** Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional Para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas

**(ART. 118 LFT)** Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión nacional practicara investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

**(ART.120 LFT)** El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

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

**(ART. 121 LFT)**





El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la secretaria de hacienda y crédito público, se ajustara a las normas siguientes:

- I. El patrón, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregara a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quedaran a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia secretaria. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;
- II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico las observaciones que juzgue conveniente; y
- III. La resolución definitiva dictada por la misma secretaria no podrá ser recurrida por los trabajadores
- IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugnen. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

**(ART. 122 LFT)** El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando este en tramite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaria de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Solo en el caso de que esta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregara a la utilidad repartible del siguiente año.

**(ART 123 LFT)** La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año



independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

**(ART. 126 LFT)** Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. las empresa de nueva creación durante el primer año de funcionamiento;
- II. las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto de ajustara a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de explotación;
- IV. las instituciones asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones publicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaria del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria previa consulta con la Secretaria de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

**(ART 127 LFT)** El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustara a las normas siguientes:

- I. los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran en las utilidades;
- II. los demás trabajadores de confianza participaran en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de mas alto salario dentro de la empresa, o a falta de este al trabajador de planta con la misma característica se considerara este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores victimas de un riesgo de trabajo durante el periodo



- de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V. En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptara la medidas que juzgue conveniente para su citación;
  - VI. Los trabajadores domésticos no participaran en el reparto de utilidades; y
  - VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

## 2.9 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

**(ART 162 LFT)** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:
  - a) si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
  - b) si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.



c) si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

- V. en caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda mencionadas en el artículo 501; y
- VI. la prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

### 2.9.1 SALARIO MÍNIMO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

**(ART. 485 LFT)** La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

### 2.9.2 SALARIO MÁXIMO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

**(ART. 486 LFT)** Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.



### 2.9.3 BENEFICIARIOS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASOS DE MUERTE

**(ART. 501 LFT).** Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o mas, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o mas;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el instituto mexicano del seguro social.



## **CAPITULO III**

### **ASPECTOS FISCALES GENERALES DE SUELDOS Y SALARIOS**

#### **3.1 POSICIÓN JERÁRQUICA DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

Es importante conocer la posición jerárquica que guarda dicha ley con respecto a nuestra legislación fiscal.

##### **3.1.1 POSICIÓN JERÁRQUICA.**

- 3.1.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3.1.3 Ley de Ingresos de la Federación.
- 3.1.4 Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- 3.1.5 Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- 3.1.6 Código Fiscal de la Federación.
- 3.1.7 Resoluciones Aplicables a Impuestos y Derechos Federales

De lo anterior debemos entender e interpretar de la siguiente manera: la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento guardan una posición jerárquica menor respecto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley de Ingresos de la Federación.

Asimismo, el Código Fiscal de la Federación y su Reglamento, la Resolución Miscelánea y el Derecho Común guardan una posición jerárquica menor respecto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

Por otra parte, la Ley del Impuesto Sobre la Renta tiene una posición jerárquica mayor que su Reglamento.

Para ejemplificar esto, si alguna disposición contenida en la Ley del Impuesto Sobre la Renta viola las garantías individuales que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ofrece a cualquier persona, entonces en estricto sentido dicha disposición no tendrá efecto, ya que la Ley del Impuesto Sobre la Renta tiene una posición jerárquica menor a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por ejemplo:

Si una disposición del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta va más allá o contrapone una disposición contenida en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, estrictamente no se aplicaría, ya que la ley tiene una posición jerárquica mayor a la del reglamento.



### 3.1.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

De acuerdo con la Fracción IV del Artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es una obligación contribuir para los gastos públicos, **así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la misma manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.**

### 3.1.3 LEY DE INGRESOS DE LA FEDERACIÓN.

La Ley de Ingresos de la Federación debe ser una ley de vigencia para cada ejercicio fiscal y en ella se señalan las cantidades estimadas de los ingresos que obtendrá la Federación por las diferentes contribuciones y otros conceptos; asimismo, entre otras disposiciones, se otorgan subsidios o estímulos fiscales a ciertos contribuyentes, que no están contenidos en las leyes fiscales respectivas y se fija la tasa de recargos en los casos de prórroga para el pago de los Créditos Fiscales.

### 3.1.4 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Esta Ley del Impuesto Sobre la Renta contiene todas las disposiciones aplicables a los contribuyentes de este impuesto.

En lo que respecta a sueldos y salarios se encuentra en el título IV que están contenidas las disposiciones aplicables para las personas físicas y en el capítulo I lo referente a los ingresos de sueldos y salarios.

### 3.1.5 REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

El reglamento de la ley del Impuesto Sobre la Renta, funciona de manera aclaratoria, complementario y en algunos casos estableciendo opciones a los contribuyentes.



En el capítulo I del título IV se encuentra la reglamentación aplicable a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que abarca los artículos 136 al 155 del reglamento de la ley del impuesto sobre la renta.

### 3.1.6 CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN Y SU REGLAMENTO.

De acuerdo con el Art. 1o. Del Código Fiscal de la Federación, las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas (en nuestro caso la Ley del Impuesto Sobre la Renta) y las disposiciones contenidas en dicho código, se aplicarán supletoriamente; es decir, a falta de disposición expresa de ley respectiva.

Además, las disposiciones del código se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte.

Por mencionar solamente un ejemplo de lo anterior; ni la Ley del Impuesto Sobre la Renta ni en su Reglamento se dice que se debe entender por enajenación; sin embargo, el Art. 14 del Código Fiscal de la Federación define el concepto de enajenación para efectos fiscales. Por tanto, en este caso a falta de disposición expresa en la Ley respectiva, se aplicara supletoriamente lo dispuesto por el referido Código.

### 3.1.7 RESOLUCIONES APLICABLES A IMPUESTOS Y DERECHOS FEDERALES.

De conformidad con el inciso g) de la Fracción 1<sup>era</sup>. Del Art. 33 del Código Fiscal de la Federación, las autoridades fiscales para el mejor cumplimiento de sus facultades publican anualmente la Resolución que establece Reglas de Carácter General, que se le conoce como "RESOLUCIÓN MISCELÁNEA".





Dicha resolución contiene criterios de funcionarios fiscales facultados, en cuanto a la aplicación de las diferentes Disposiciones Fiscales; estableciéndose en el Art. 35 del Código que en ningún caso los mencionados criterios provocarían obligaciones a los contribuyentes y únicamente derivaran derechos de los mismos cuando se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Normalmente, en la Resolución Miscelánea se publican opciones para el cumplimiento de las Obligaciones Fiscales del contribuyente no contenidas en las leyes respectivas, en forma similar a como se aplican las disposiciones del Código Fiscal de la Federación.

## 3.2 EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

### 3.2.1 GENERALIDADES.

El Registro Federal de Contribuyentes de los trabajadores ha recibido diferentes nombres a través de los años, antes desde el llamado Registro Federal de Causantes, pasando por la llamada Cédula cuarta y hasta llegar al actual RFC.

El trabajador debe inscribirse en el RFC porque va a ser contribuyente del Impuesto Sobre la Renta por los ingresos que recibe derivados de su relación de trabajo.

#### **El RFC se integra de la siguiente forma:**

Los 4 primeros dígitos para la expresión alfabética asignados de la siguiente manera.

- a) la primera letra y la siguiente primera vocal del apellido paterno.
- b) la primera letra del apellido materno.
- c) la primera letra del nombre.

A continuación la expresión numérica que se determina:

- a) los últimos 2 dígitos del año de nacimiento
- b) dos dígitos para el mes de nacimiento en su número de orden en el año de calendario
- c) dos dígitos para el día de nacimiento



y por ultimo se le asigna una expresión de 3 dígitos como **homo clavé** para evitar homonimias

**Ejemplo 1:**

Torres Muñoz Ernesto. Nació el 6 de enero de 1901  
RFC: TOME010106XX7

**Ejemplo 2:**

Torrado Márquez Eva. Nació el 06 de enero del 2001

RFC: TOME010106679

### 3.2.2 ELSAR Y EL REGISTRO FEDERAL DE LOS CONTRIBUYENTES.

En lo referente a este apartado causa extrañeza que siendo el alta del Registro Federal de Contribuyentes un trámite sencillo y factible de control haya creado confusión al crearse el SAR en 1992, ya que se dijo que dichas cuentas serían controladas con el RFC de cada trabajador, lo cual fue visto con agrado, por tratarse de un sistema estable y conocido por todos, por lo que en un período la SHCP indico que ya no era necesario tramitar el RFC de los trabajadores, lo cual creó un verdadero caos que no se ha podido remediar hasta el presente año en las que varias empresas vienen realizando con las Instituciones Bancarias conciliaciones para la identificación de las aportaciones, mismas que se presentan con RFC duplicados, correspondientes a las mismas o diferentes personas con diferente número de contrato SAR.

Si un trabajador no tiene RFC, el patrón se enfrenta a los siguientes problemas:

El IMSS se lo exige en el Aviso de Inscripción del Trabajador, ante lo cual el patrón se ve obligado a inventarlo o no le reciben el dicho aviso.

El INFONAVIT se lo exige en los trámites que realizan los trabajadores para la obtención de créditos de vivienda.

Algunos bancos no le mandan los comprobantes de sus aportaciones, porque todavía no tienen su RFC.



En la Declaración Anual del Crédito al Salario tiene que omitir el RFC porque todavía no lo ha recibido.

Cuando llega la constancia del RFC, que envía la SHCP al patrón, el trabajador ya no labora con él o dicho RFC no coincide con el que le asignó el Banco al trabajador.

Si acude el Banco a hacer las aclaraciones, éste no sabe que hacer, pues al parecer no hay procedimiento para corregir los errores en el número del RFC.

### 3.2.3 EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

Las personas morales, así como las personas físicas que deban presentar declaraciones periódicas o que estén obligadas a expedir comprobantes por las actividades que realicen, deberán solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y proporcionar la información relacionada con su identidad, su domicilio y en general sobre su situación fiscal (Art. 27 CFF).

Así mismo la solicitud de inscripción en el registro federal de contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, deberá presentarse dentro del mes siguiente al día en que efectúen las siguientes situaciones (Art. 15 RCFF):

Trabajadores, las personas que efectúen los pagos a que se refiere el Capítulo 1 del Título IV de la LISR, deberán presentarla por los contribuyentes a quienes realicen dichos pagos.

El patrón deberá solicitar el RFC a las personas que contrate para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes (Art. 118 fracción IV de la ley de ISR). Donde nos citan las obligaciones del patrón.



(Artículo 79 CFF)) Son infracciones relacionadas con el registro federal de contribuyentes las siguientes:

I. No solicitar la inscripción cuando se está obligado a ello o hacerlo extemporáneamente, salvo cuando la solicitud se presente de manera espontánea. Se excluye de responsabilidad por la comisión de esta infracción a las personas cuya solicitud de inscripción debe ser legalmente efectuada por otra, inclusive cuando dichas personas quede subsidiariamente obligada a solicitar su inscripción.

II. No presentar solicitud de inscripción a nombre de un tercero cuando legalmente se esté obligado a ello o hacerlo extemporáneamente, salvo cuando la solicitud se presente espontáneamente.

III. No presentar los avisos al registro o hacerlo extemporáneamente, salvo cuando la presentación sea espontánea.

IV. No citar la clave del registro o utilizar alguna no asignada por la autoridad fiscal, en las declaraciones, avisos, solicitudes, promociones y demás documentos que se presenten ante las autoridades fiscales y jurisdiccionales, cuando se esté obligado conforme a la Ley.

V. Autorizar actas constitutivas, de fusión, escisión o liquidación de personas morales, sin cumplir lo dispuesto por el artículo 27 de este Código.

VI. Señalar como domicilio fiscal para efectos del registro federal de contribuyentes, un lugar distinto del que corresponda conforme al Artículo 10.

VII. No asentar o asentar incorrectamente en las actas de asamblea o libros de socios o accionistas, el registro federal de contribuyentes de cada socio o accionista, a que se refiere el tercer párrafo del artículo 27 de este Código.

VIII. No asentar o asentar incorrectamente en las escrituras públicas en que hagan constar actas constitutivas y demás actas de asamblea de personas morales cuyos socios o accionistas deban solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes, la clave correspondiente a cada socio o accionista, conforme al octavo párrafo del artículo 27 de este Código, cuando los socios o accionistas



concurran a la constitución de la sociedad o a la protocolización del acta respectiva.

- VIII. No verificar que la clave del registro federal de contribuyentes aparezca en los documentos a que hace referencia la fracción anterior, cuando los socios o accionistas no concurran a la constitución de la sociedad o a la protocolización del acta respectiva.

(Artículo 80 CFF) A quien cometa las infracciones relacionadas con el Registro Federal de Contribuyentes a que se refiere el artículo 79, se impondrán las siguientes multas:

I. De \$2,140.00 a \$6,430.00, a las comprendidas en las fracciones I, II y VI.

II. De \$2,461.00 a \$4,922.00, a la comprendida en la fracción III, salvo tratándose de contribuyentes que tributen conforme al Título IV, Capítulo II, Sección III de la Ley del Impuesto sobre la Renta, cuyos ingresos en el ejercicio inmediato anterior no hayan excedido de \$1,750,000.00, supuestos en los que la multa será de \$820.00 a \$1,641.00.

III. Para la señalada en la fracción IV:

a) Tratándose de declaraciones, se impondrá una multa entre el 2% de las contribuciones declaradas y \$4,550.00. En ningún caso la multa que resulte de aplicar el porcentaje a que se refiere este inciso será menor de \$1,820.00 ni mayor de \$4,550.00.

b) De \$550.00 a \$1,270.00, en los demás documentos.

IV. De \$10,720.00 a \$21,430.00, para la establecida en la fracción V.

V. De \$2,130.00 a \$6,400.00, a la comprendida en la fracción VII.

VI. De \$10,660.00 a \$21,320.00, a las comprendidas en las fracciones VIII y IX.



### 3.2.4 EL REGISTRO FEDERAL DE LOS ASIMILABLES.

El Art. 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece una diversidad de casos, en los cuales quienes reciban ingresos pueden optar por pagar sus impuestos bajo la modalidad del tratamiento asimilable a salario, es decir, mediante el cálculo del ISR que le retenga quien le pague.

## 3.3 PAGOS SIMILARES A SALARIOS.

### 3.3.1 PRINCIPIOS GENERALES.

Los pagos similares a salarios son pagos que se hacen a personas que no estando sujetas a relación de trabajo prestan sus servicios a la empresa y desean que se les haga la retención del ISR

Estas personas no son trabajadores de la empresa, por tanto no son sujetos de aseguramiento al IMSS, al INFONAVIT ni SAR, y de la misma manera no tienen derecho al pago del aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades, ninguna otra prestación laboral.

Se les da un tratamiento similar a salarios para evitarles la molestia de darse de alta a la SHCP, de esta manera por el pago que les hace la empresa les retiene el ISR.

Para estos pagos, se utiliza una nómina de pagos similares a salarios, en donde aparece: el nombre, RFC, cantidad a pagar, retención del ISR y neto a pagar.

Cualquier persona no sujeta a relación de trabajo, que presta servicios a otra física o moral, puede solicitar que por los pagos se le retenga el ISR como si fuera un salariado.

Así se evita el prestador del servicio, la molestia de darse de alta a la SHCP y expedir recibos con cédula del RFC impresa.

El Art. 14 de la Ley del IVA, en su penúltimo párrafo establece como regla general que los pagos similares a salarios no causan IVA.



### 3.3.2 CONTRIBUYENTES CON OTROS INGRESOS APARTE DE ASIMILABLES A SALARIOS.

A manera de ejemplo, si un profesionista por honorarios, recibe de uno de sus clientes el tratamiento asimilable a salarios, por este simple hecho deberá presentar a Hacienda el aviso de aumento de obligaciones fiscales, pues esta obligado a declarar ambos ingresos.

### 3.3.3 TRATAMIENTO FISCAL.

(Artículo 110 LEY DE ISR.) Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

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

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

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

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de



los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

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

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

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

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.





### 3.4 LOS SALARIOS MINIMOS

#### 3.4.1 ORIGEN Y NATURALEZA.

El salario mínimo legalmente quedo plasmado en la Constitución cuyo texto del artículo 123 originalmente era el siguiente:

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa Agrícola, Comercial, Febril o Minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades.

El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

Mediante la reforma del 21 de Noviembre de 1962, se modifico el texto referente a los salarios mínimos para crear el salario mínimo profesional, quedando la redacción como sigue y que esta vigente hasta nuestros días.

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, el orden Material, Social y Cultural, y para proveer de educación obligatoria a los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

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

La comisión de los salarios mínimos creada en 1932, dictó varias resoluciones en las que estableció que el salario mínimo, del artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es precisamente un salario



remunerador, cuya fijación toma en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital.

A partir de esa resolución, se ha tomado hasta nuestros días el criterio de que el salario mínimo es un salario vital, mínimo de subsistencia, es decir, que cubre las necesidades mínimas de los trabajadores.

En cambio el salario mínimo profesional creado en 1962, se eleva por encima por aquel para retribuir a la mano de obra calificada.

De 1934 a 1959, los salarios mínimos aparecían clasificados de la siguiente manera: Agrícola y ganadero (del campo), pequeña industria y grande industria de 1964 a 1980, se calificaban en; salario mínimo del campo y salarios mínimos profesionales.

A partir del 1o. De enero de 1981, se igualaron ambos salarios generales y del campo y simplemente se habló de salario mínimo general, además de salario mínimo profesional. En este mismo año las zonas económicas en que estaba dividido el país 8, y para 1982 eran 5, de 1983 a 1985 4, y a partir de 1986 hasta nuestros días quedaron reducidas a tres áreas geográficas denominadas A, B y C.

### 3.4.2 EL SALARIO MÍNIMO Y LOS IMPUESTOS.

En principio el salario mínimo general no es objeto de descuentos (ART. 97-I LFT), por tanto, el trabajador de salario mínimo general no paga impuesto sobre la renta, o dicho de otra manera **"El salario mínimo general no es sujeto de impuesto"**.

**(Art. 113 de la ley de ISR)** quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. **No se efectuara retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.**



En cambio, como los salarios mínimos profesionales son una retribución a la mano de obra calificada, si son sujetos del Impuesto Sobre la Renta.

Con todo lo anterior debe quedar claro que: EL SALARIO MÍNIMO GENERAL NO ES SUJETO DE IMPUESTO.

### 3.4.3 EL SALARIO MÍNIMO GENERAL Y PROFESIONALES

## COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2007 en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

Área geográfica	Pesos
" <u>A</u> "	\$50.57
" <u>B</u> "	\$49.00
" <u>C</u> "	\$47.60



**SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES  
QUE ESTARÁN VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL AÑO  
2007**

**AREA GEOGRAFICA**

	A	B	C
Albañilería, oficial de / Prensa Offset multicolor/ Repostero o pastelero	73.70	71.59	69.37
Archivista clasificador en oficinas/ Fogonero de cal. De vapor/ pintor de construcciones	70.45	68.35	66.18
Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	64.13	62.24	60.41
Buldozer, operador de	77.63	75.20	72.94
Cajero(a) de máquina registradora/Mecanógrafo (a)	65.37	63.59	61.70
Cajista de imprenta, oficial / Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	69.59	67.64	65.43
Cantinerero preparador de bebidas	66.89	64.89	62.94
Carpintero de obra negra / Prensista, oficial	68.72	66.67	64.56
Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	72.35	70.13	67.97
Cepilladora, operador de / Moldeador en fundición de metales	69.91	68.02	65.86
Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos	74.78	72.62	70.29
Colchones, oficial en fabricación y reparación de	67.64	65.70	63.80
Colocador de Mosaicos y azulejos, oficial	72.02	70.02	67.81
Contador, ayudante de / Construcción, herrero en / Herrería, oficial de	70.99	68.94	66.72
Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	68.18	66.35	64.19
Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	66.18	64.35	62.40
Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	65.27	63.21	61.54
Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	67.21	65.32	63.21
Chofer acomodador de automóviles en estacionamiento	68.72	66.67	64.56
Chofer de camión de carga en general	75.42	73.26	71.05
Chofer de camioneta de carga en general	73.04	70.88	68.62
Chofer operador de vehículos en grúa	69.91	68.02	65.86



## DISPOSICIONES FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

Draga, operador de	78.44	76.23	73.75
Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	73.53	71.37	69.10
Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	72.02	70.02	67.81
Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	72.83	70.67	68.40
Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	69.91	68.02	65.86
Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	63.92	62.08	59.87
Encargado de bodega y/o almacén	66.51	64.56	62.62
Enfermería, auxiliar práctico de / Peinador (a) y manicurista	68.72	66.67	64.56
Ferreterías y trapalearías, dependientes de mostrador en	68.02	65.86	63.92
Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial	72.35	70.13	67.97
Hornero fundidor de metales, oficial / Sastrería a domicilio, oficial de	74.12	72.08	69.86
Joyero-platero, oficial / y/o carnicero en mostrador	68.72	66.67	64.56
Joyero-platero en trabajo a domicilio, oficial	71.59	69.64	67.43
Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	67.64	65.70	63.80
Linotipista, oficial / Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	76.40	74.34	72.08
Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	65.86	63.92	61.86
Maestro en escuelas primarias particulares	77.90	75.69	73.21
Manejador de gallineros	63.11	61.37	59.48
Maquinaria agrícola, operador de	74.12	72.08	69.86
Máquinas de fundición a presión, operador de	66.89	64.89	62.94
Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	66.51	64.56	62.62
Máquinas para madera en general, oficial operador de	70.45	68.35	66.18
Máquinas para moldear plástico, operador de/ Gasolinero, oficial	65.27	63.21	61.54
Mecánico fresador, oficial	74.24	72.29	69.97
Mecánico operador de rectificadora /Mecánico tornero, oficial	71.59	69.64	67.43



## DISPOSICIONES FISCALES APLICABLES A SUELDOS Y SALARIOS

Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial	66.18	64.35	62.40
Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial	69.59	67.64	65.43
Perforista con pistola de aire / Soldador con soplete o arco eléctrico	72.83	70.67	68.40
Pintor de automóviles y camiones, oficial	70.99	68.94	66.72
Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	65.37	63.59	61.70
Plomero en instalaciones sanitarias, oficial	70.61	68.67	66.45
Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	73.53	71.37	69.10
Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	63.92	62.08	59.87
Recepcionista en general	65.86	63.92	61.86
Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en	66.51	64.56	62.62
Reportero(a) en prensa diaria impresa / gráfico (a) en prensa diaria impresa	151.50	147.23	142.36
Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial	68.72	66.67	64.56
Tapicero de vestiduras de automóviles o en reparación de muebles, oficial	69.91	68.02	65.86
Taquimecanógrafo(a) en español	68.99	66.99	65.00
Trabajador (a) social	83.37	80.82	78.39
Traxcavo neumático y/o oruga, operador de	75.15	72.94	70.56
Vaquero ordeñador a máquina	63.92	62.08	59.87
Velador	65.27	63.21	61.54
Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	67.21	65.32	63.21
Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	66.18	64.35	62.40



## 3.5 EL CRÉDITO AL SALARIO.

### 3.5.1 SUS INICIOS Y SU NATURALEZA.

#### ¿QUE ES EL CRÉDITO AL SALARIO?

El Crédito al Salario es la cantidad que se le entrega al trabajador una vez restado del impuesto sobre la renta el subsidio acreditable que le corresponde al trabajador, se le entrega una cantidad que se llama Crédito al Salario su fundamento es el Art. 115 de las Ley del Impuesto Sobre la Renta, sin embargo no todos los trabajadores se les entrega en efectivo, esto es por que su impuesto restado del subsidio acreditable es mayor al Crédito al Salario en esos casos no se le entrega al trabajador en efectivo pero si se resta de su impuesto causado.

El beneficio para el trabajador es un apoyo económico que da el Gobierno a través de los patrones a los trabajadores.

El patrón tiene para este ejercicio el derecho de acreditarlo contra su propio impuesto a cargo o contra retenciones a terceros.

En el cálculo anual para este ejercicio, si al trabajador le corresponde Crédito al Salario el patrón no se lo devolverá, si no que se acreditara contra las retenciones a cargo del trabajador en los meses posteriores

En principio todos los trabajadores tienen derecho al Crédito al salario, siempre y cuando éste sea mayor que el impuesto al salario; **a mayores ingresos menos Crédito al salario y a menores ingresos más Crédito al salario.**

El Crédito al salario no es un crédito fiscal a favor de los trabajadores, porque tal tratamiento daría lugar a que si no lo paga el patrón oportunamente, ocasionaría actualización y recargos moratorios, es por esta razón por la que se ha dado en llamar como **la BONIFICACIÓN SALARIAL.**

El Crédito al salario es una modalidad tan especial que:

- ❖ No se suma para el cálculo de la proporción de la empresa.
- ❖ No es un ingreso acumulable, causa impuesto a su vez.
- ❖ No integra el salario para IMSS, SAR e INFONAVIT.



- ❖ El Crédito al salario pagado a los trabajadores, el patrón lo disminuye de sus impuestos federales

### 3.5.2 A QUIEN BENEFICIA EL CRÉDITO AL SALARIO

El Crédito al salario solo es aplicable a:

- Trabajadores de la iniciativa privada.
- Burócratas federales, Estatales y municipales.
- Militares: Soldados, Aviadores y Marineros.

**Con este párrafo se pretendió que el Crédito al salario solo lo recibieran los trabajadores y no aquellos que, sin ser trabajadores, reciben pagos a los que se les da un tratamiento asimilable a salario.**

Además si el trabajador tiene dos patrones al mismo tiempo, solo uno de ellos le hará la aplicación del Crédito al salario

### 3.5.3 CRÉDITO AL SALARIO A ENTREGAR A TRABAJADORES.

Quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario, solo podrán entregar las diferencias que resulten a su favor por este concepto, siempre que cumplan con los siguientes requisitos

- ❖ Que conserven los comprobantes, para el caso los recibos de salarios.
- ❖ Que lleven registros de pago.
- ❖ Que se cumpla con la retención, cálculo anual, presentar declaración anual, e inscribir al trabajador en el RFC.
- ❖ Que se cumpla con las obligaciones de seguridad social y SAR.

Con esta disposición el crédito al salario del trabajador va a depender de sí el patrón está al corriente o no en el pago de sus contribuciones al salario, lo cual es imparcial, dado que no está dentro del control de los trabajadores el obligar a sus patrones el cumplimiento oportuno de los requisitos antes descritos.





### 3.5.4 DISMINUCIÓN DEL CRÉDITO AL SALARIO PAGADO A LOS TRABAJADORES.

El Crédito al Salario a favor pagado por el patrón a sus trabajadores, podrá disminuirse del ISR a su cargo o de las retenidas a terceros; lo cual significa que el crédito al salario realmente no es pagado por el patrón, sino más bien lo absorbe el propio estado, ya que le permite al contribuyente retenedor que el pago de dicho crédito se pueda acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros.

El retenedor podrá acreditar contra: **Art. 115 de la LISR 3er párrafo**

- El ISR a su cargo.
- El ISR retenido a terceros.

Además establece que el patrón podrá compensar en la siguiente declaración o solicitar la devolución de las cantidades que resulten como saldo a favor.

## 3.6 PROPORCIÓN Y SUBSIDIO ACREDITABLE

### 3.6.1 EL SUBSIDIO.

El subsidio es una ayuda económica que desgrava (disminuye) el impuesto, dicho apoyo lo otorga el Gobierno Federal a través de tarifa del **Art. 114 LISR**, es decir, el resultado de la misma se llama subsidio, y es en este mismo artículo donde se presenta la forma de obtenerlo, así como la determinación del Subsidio Acreditable para salarios.

### 3.6.2 LIMITACIONES DEL SUBSIDIO.

Como se ha comentado anteriormente, las intenciones son buenas, pero para que un derecho se concrete debe pasar por las disposiciones reguladoras propias de la burocracia, a través del cual se le restringe, limita y hasta a veces se le elimina, por que casi nadie puede cumplir los requisitos para acceder a dichos derechos.

El Subsidio no podía ser la excepción, así que la SHCP para evitar que se disminuyera al 100% del impuesto obtenido, lo restringió para que el



subsidio a aplicar (disminuir), resultara de multiplicar el subsidio del Art. 114 LISR por un porcentaje llamado proporción.

Es decir, siempre no se aplicaría al 100%, sino disminuido, castigado, restringido, limitado, con el objeto de aumentar la recaudación del ISR, siendo importante destacar que el **Subsidio Fiscal se divide en acreditable y no acreditable, dada la proporción que se aplique.**

### 3.6.3 LA PROPORCIÓN.

De acuerdo al Art. 114 de la LISR, la proporción para el subsidio acreditable, se calculará para todos los trabajadores del empleador.

Por lo anterior su obtención se da dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior entre el total de las erogaciones efectuadas por el mismo período.

Por lo confusa de redacción del Art. 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, ha dado lugar a una multiplicidad de interpretaciones, sobre que debe entenderse como PAGOS y que como EROGACIONES. El texto original dice como sigue:

“La proporción mencionada se CALCULARA PARA TODOS LOS TRABAJADORES del empleador dividiendo el monto total de pagos efectuados en el EJERCICIO inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto, en los términos de este capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando, no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio”.

Si la proporción se calcula para todos los trabajadores, esto quiere decir que es un mismo porcentaje para todos, y no un porcentaje calculado en forma individual, ya que la redacción no dice “Se calculara para cada uno de los trabajadores”, esto es, la interpretación debe hacerse en sentido gramatical.



“El ejercicio”, en términos del Art. 11 del Código Fiscal de la Federación, se entiende que es el ejercicio fiscal que coincide con el año calendario. Por lo que se hace referencia a los pagos y erogaciones del año inmediato anterior.

El total de EROGACIONES serían los mismos ingresos gravados, más los ingresos exentos (que se tomaban de la declaración anual de salarios) y más cualquier otro concepto derivado de la Relación de Trabajo.

### 3.6.4 FORMULA DEL SUBSIDIO ACREDITABLE Y PROPORCIÓN.

$2(1-P)$  = Factor de Subsidio no acreditable

Donde P= es la PROPORCIÓN

**La Proporción se obtiene de la siguiente división:**

MONTO TOTAL DE LOS SUELDOS GRAVABLES PAGADOS EN EL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR

---

TOTAL DE LAS EROGACIONES EFECTUADAS EN EL MISMO EJERCICIO, POR CUALQUIER CONCEPTO RELACIONADO CON LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO



**EJEMPLO**  
**DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN DEL SUBSIDIO**  
**(ART.114 LISR)**

**MONTO TOTAL DE LOS PAGOS EFECTUADOS POR EL PATRÓN EN EL EJERCICIO ANTERIOR QUE SIRVEN DE BASE PARA DETERMINAR EL IMPUESTO:**

*	A) SUELDOS (AUN SALARIOS MÍNIMOS)	395.000,00	
	B) TIEMPO EXTRA GRAVADO	11.334,00	
	C) AGUINALDO GRAVADO	16.000,00	
	D) PREVISIÓN SOCIAL GRAVADA	0,00	
	E) PRIMA VACACIONAL GRAVADA	2.500,00	
	F) PREMIOS POR PUNTUALIDAD	5.700,00	
	G) PTU GRAVADA	0,00	
		430.534,00	
	ENTRE:	-----	= 0,8837
		487.200,00	

TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS EN EL MISMO PERIODO POR CUALQUIER CONCEPTO RELACIONADO CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS, INCLUYENDO ENTRE OTRAS LAS DE PREVISIÓN SOCIAL. QUEDANDO EXCEPTUANDOS VIATICOS Y UTILES, INSTRUMENTOS DE TRABAJO, CUOTAS IMSS E INFONAVIT.

SI LA EROGACION SE REFIERE A INVERSIONES, SE CONSIDERA LA DEDUCCION FISCAL DE LAS MISMAS.

A)	SUELDOS PAGADOS	395.000,00	
B)	TIEMPO EXTRA PAGADO	20.000,00	
C)	AGUINALDO PAGADO	20.000,00	
D)	PREVISIÓN SOCIAL PAGADA	20.000,00	
E)	PRIMA VACACIONAL PAGADA	7.000,00	
F)	PREMIOS POR PUNTUALIDAD	5.700,00	
G)	P.T.U. PAGADA	5.000,00	
H)	GASTOS DE COMEDOR Y DEDUCCIÓN DE INVERSIONES DEL MISMO	6.500,00	
I)	CUOTAS SINDICALES	3.000,00	
J)	FIESTA DE FIN DE AÑO	5.000,00	

LA REGLA 3.14.4 DE LA RESOLUCION MISCELANEA PERMITE CONSIDERAR A LOS TRABAJADORES QUE PERCIBAN EL SALARIO MINIMO GENERAL AUN CUANDO DICHOS TRABAJADORES NO SEAN AFECTOS A CALCULO DE IMPUESTO

SI LA **PROPORCION DE SUBSIDIO** ES MENOS A, .50, NO SE TIENE DERECHO AL MISMO. ART 114 LISR



DETERMINACION DE LA PROPORCION DE SUBSIDIO ACREDITABLE	
UNIDAD	1,0000
MENOS:	
PROPORCION DE SUBSIDIO (SEGÚN FORMULA DEL EJEMPLO )	.8837
PROPORCION DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE PREVIA	.1163
POR: DOS	2
PROPORCION DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE DEFINITIVA	.2326
MENOS:	
UNIDAD	1,0000
<b>PROPORCION DE SUBSIDIO ACREDITABLE</b>	<b>.7674</b>



### 3.6.5 QUE SON LOS PAGOS Y EROGACIONES.

El Art. 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece: “Que el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato que SIRVA DE BASE para determinar el impuesto”.

Entonces se considera a que se refiere al total de pagos efectuados a los trabajadores menos las partes exentas, es decir, los ingresos gravados, que serían, Salarios, Destajos, Comisiones, Prima Vacacional y Dominical, Participación de Utilidades, Pagos por Retiro y cualquier otro pago derivado de la Relación de Trabajo.

También deben considerarse dentro del rubro de PAGOS, los referentes a los trabajadores de salario mínimo general, aunque no hayan causado impuesto.

Por lo que las Erogaciones son los mismos PAGOS antes mencionados, pero en forma bruta (sin deducción), más cualquier otro concepto erogado relacionado con los trabajadores, como serían:

- Prestaciones de Previsión Social: Reembolso de Gastos Médicos, Hospitalarios y Dentales, Seguro de Vida, ayuda para gastos funerarios, Fondo de Ahorro, Subsidio por Incapacidad, Becas para los trabajadores, actividades culturales y Deportivas, etc.
- Depreciación del equipo de comedor.
- Servicio de Comida.
- Depreciación del equipo de transporte de los trabajadores.
- Capacitación del Personal.
- Vales de despensa, de gasolina, de restaurante y por ropa.
- Programas de salud ocupacional.
- Depreciación de Instalaciones deportivas.
- Aportaciones Patronales para fondos de pensiones o de primas de antigüedad.
- Gastos de fiesta para los trabajadores.
- Depreciación y gastos de guarderías infantiles.
- Ayuda para renta, para artículos escolares, dotación de anteojos.
- Jubilaciones. Pensiones y haberes de retiro.
- Aportación Patronal al INFONAVIT.
- Cuota Patronal del Seguro Social.



## 3.7 OBLIGACIONES FISCALES DEL PATRÓN Y TRABAJADORES

### 3.7.1 RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen (Art. 20 LFT).

Al iniciarse la prestación del servicio y pactarse un salario, en forma automática se da la relación jurídica laboral, de cuyo nacimiento depende el surgimiento de distintas obligaciones, entre ellas las de carácter fiscal.

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Art. 8 LFT).

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10 LFT).

Persona física es todo individuo de la especie humana. Persona moral es una agrupación colectiva de individuos con un fin común, lícito y determinado, y que la ley le reconoce personalidad jurídica propia como un nuevo sujeto de derechos y obligaciones.

Son personas morales: las sociedades mercantiles, los organismos descentralizados que realicen preponderantemente actividades empresariales, las instituciones de crédito, y las sociedades y asociaciones civiles (Art. 8 LISR).

La Relación de Trabajo tiene trascendencia en el ámbito fiscal, ya que al establecerse el pago de una retribución a favor del trabajador y a cargo del patrón, constituye el hecho generador de la obligación de pago de cuotas obrero-patronales a favor del IMSS.

Por lo que podemos decir que el hecho generador de las obligaciones fiscales de patrones y trabajadores es la remuneración o salario, y que por tanto al fijarse su monto nacen obligaciones como: ISR, SAR, SEGURO SOCIAL E INFONAVIT.

Por tanto: SI NO HAY SALARIO NO HAY PAGO DE CONTRIBUCIONES.



### 3.7.2 OBLIGACIONES FISCALES DEL PATRÓN.

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el título IV capítulo II LISR, se sujetarán al art. 118 de la LISR y por consiguiente deberán:

- I. Efectuar retenciones señaladas en el artículo 113 de esta ley y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el artículo 115 de la misma.
- II. Calcular el Impuesto Anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116 de esta ley.
- III. Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que les hubieran deducido en el año de calendario de que se trate. Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.
- IV. Solicitar, en su caso las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes. Asimismo deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de esta ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.
- V. Presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior conforme a las reglas generales que al efecto expida el servicio de administración tributaria. Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal. La información convenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporará en la misma declaración.





- VI. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.
- VII. Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año, a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por lo que se aplico lo dispuesto en el artículo 109, fracción XIII de esta ley.
- VIII. Presentar, ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción a que se refiere la fracción VII del artículo 110 de esta ley en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el servicio de administración tributaria.
- IX. Derogada.(dic.2005)

### 3.7.3 OBLIGACIONES FISCALES DEL TRABAJADOR.

**Art. 117 de la ley de ISR.** Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en el título II capítulo IV de esta ley además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones.

- I. proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el registro federal de contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
- II. Solicitar las constancias a las que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en el que se inicie la prestación del servicio , o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitara la constancia al empleador que haga la liquidación del año.
- III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:
  - a) cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este capítulo.
  - b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentara declaración anual.



- c) Cuando dejen de prestar servicios a mas tardar el día 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o mas empleadores en forma simultanea.
- d) Cuando obtengan ingresos por los conceptos a que se refiere este capitulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del articulo 113 de esta ley.
- e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capitulo que excedan \$300,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que este efectúe el prime pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el crédito al salario a que se refiere el articulo 115 de esta ley, a fin de que ya no se aplique nuevamente.

### 3.7.4 FORMA DE PAGO.

Se aceptarán como medios de pago de las contribuciones, los cheques certificados o de caja, y la transferencia electrónica de fondos a favor de la tesorería de la federación, de conformidad con las reglas de carácter general que expida el servicio de administración tributaria. los contribuyentes personas físicas que realicen actividades empresariales y que en el ejercicio inmediato anterior hubiesen obtenido ingresos inferiores a 1,750,000 así como las personas físicas que no realicen actividades empresariales y que hubiesen obtenido en dicho ejercicio ingresos inferiores a \$300,000.00, efectuaran el pago de sus contribuciones en efectivo, transferencia electrónica de fondos a favor de la tesorería de la federación o cheques personales del mismo banco, siempre que en este ultimo caso, se cumplan las condiciones que por instrucción de los contribuyentes, a través de la afectación de fondos de su cuenta bancaria a favor de la tesorería de la federación, se realiza por las instituciones de crédito, en forma electrónica. Art. 20 del CFF.

### PERIODO DE CONTRIBUCIONES Y PLAZOS DE PAGO.

Si el día en que vence el plazo, para el entero correspondiente de la contribución, es día inhábil (porque es día festivo o porque esta cerrada la oficina donde se debe hacer el pago) o es día viernes (cuando se paga en el



banco), se prorrogará el pago hasta el día hábil siguiente (Art. 12 5to. Párrafo CFF).

Las aportaciones al SAR y los abonos al INFONAVIT, se pagan por bimestres naturales del año, dentro de los primeros 17 días de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año.

Corresponde al patrón pagar íntegramente las cuotas obrero patronal, en los casos que el trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo general del área geográfica correspondiente.

### 3.8 TRATAMIENTO FISCAL DEL AGUINALDO, PTU, PRIMA DOMINICAL Y VACACIONAL.

#### 3.8.1 LO LABORAL Y LO FISCAL.

En Materia fiscal se trabaja con totales, es decir, al importe del aguinaldo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU), las primas vacacionales y las dominicales, simplemente se les aplica el impuesto, previa disminución de la parte exenta de impuestos.

No importa como se llegó a ese importe o resultado, o sí procedía o no su pago, eso es asunto netamente laboral. Por ejemplo, si se le pago a un trabajador la prima dominical y no procedía, no es tema de discusión fiscal, simplemente a su importe se le resta la parte exenta y se calcula el impuesto. De la misma manera no importa si el aguinaldo o el PTU se pagó de más o de menos, simplemente a su importe se le resta la parte exenta y se calcula el impuesto.

#### 3.8.2 LOS SALARIOS.

Por regla general, el salario base para el cálculo de las prestaciones, es el que correspondería al trabajador en el momento en el que nace el derecho al pago de la prestación y se obtiene como sigue:

Si se trata de un trabajador con cuota diaria ordinaria, ésta será la base para el cálculo de las prestaciones a pagar, sin considerar otros pagos de nómina como tiempos extras, descansos, etc.



Si es un trabajador de destajo, es decir, se le paga por unidad producida, el salario base será el promedio de lo pagado por este concepto en el año.

Para los vendedores a comisión el salario de base para el cálculo del pago de sus prestaciones, será el promedio de los devengados en el año (Art. 289 LFT).

Por ejemplo, si el 20 de Diciembre se le han pagado 23 quincenas por un total de comisiones de \$ 27 600.00 divididos entre los días de salario devengado, por ejemplo 345, el salario promedio sería de \$ 80.00, que multiplicado por 15 días nos daría \$ 1 200.00 de aguinaldo.

Si el mismo vendedor tuviera aparte de las comisiones promedio de \$ 80.00, un salario fijo por cuota diaria de \$ 50.00, ambas cantidades se sumarían y se multiplicarían por 15 para obtener el importe del aguinaldo: \$ 130.00 por \$ 15.00 sería igual a \$ 1950.00

### 3.8.3 AGUINALDO.

La naturaleza del Aguinaldo es proporcionar a los trabajadores un ingreso extra para que puedan hacer frente a los gastos decembrinos, sin que se vean afectados sus salarios normales.

**El aguinaldo se paga entre el primero y el 20 de Diciembre, y consiste en el importe de 15 días del salario o proporcional si no se trabajó todo el año (Art. 87 LFT).**

Si el trabajador causa baja en el transcurso del año, tuviese derecho a que en ese momento se le pagara la parte proporcional del aguinaldo por el tiempo laborado.

Por ejemplo, si solo laboró un mes, tendría derecho a 1.25 días de aguinaldo ( $15/365$ ) y por cada mes unos 1.25 días de aguinaldo ( $15/12$ ).

El monto del aguinaldo, sin importar que se haya calculado sobre todo el año o solo proporcionalmente por un corto tiempo trabajado, está exento del pago de impuestos hasta por el equivalente a 30 días del Salario Mínimo General vigente en el momento de su pago y por el excedente se calculara el impuesto correspondiente. Art. 109, fracción XI de la ley de ISR

Si a un trabajador le corresponden 30 días de aguinaldo y se le va a pagar la mitad en Diciembre y el resto en Enero, deberá calcularse el impuesto en diciembre, ya que se trata del aguinaldo de ese año y no del siguiente. Es decir, a su importe se le resta la parte exenta de 30 veces el Salario Mínimo



General y al excedente se le calcula el impuesto a retener, sin importar que en ese momento únicamente se le pague la mitad del aguinaldo neto que le corresponda y el resto en Enero del siguiente año.

### 3.8.4 PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES (PTU).

#### **Base Constitucional.**

Nuestra Ley Fundamental, establece en la fracción IX del apartado A del artículo 123, un derecho de los trabajadores a participar de las Utilidades de las Empresas, partiendo del supuesto que la empresa generan utilidades y que por consecuencia es justo que los trabajadores participen de las mismas. Para tal efecto, nuestra Constitución, establece las siguientes bases en lo que a la Participación de los Trabajadores (P.T.U.) en las Utilidades se refiere:

**a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores. (10% sobre la base repartible).**

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

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

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

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta **(En este caso, nos remitimos al artículo 16 de la LISR vigente)**. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de



Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

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

La obligación del pago del reparto de utilidades a los trabajadores, tiene su fundamento en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo; asimismo, la Ley del Impuesto sobre la Renta obliga a las personas físicas y morales a determinar la utilidad fiscal, así como a calcular el monto que corresponde a los trabajadores por concepto de PTU.

### **¿Cuándo se debe pagar?**

El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

El importe de las utilidades no reclamadas en dos partes que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

### **¿Cómo debe Pagarse?**

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

El derecho a participar en el Reparto de Utilidades se ajustará a las siguientes normas:

- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades
- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario de la empresa, o a falta de este, el trabajador de planta con la misma característica, se considera este salario, aumentando el veinte por ciento, como salario máximo.
- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o



al cobro de créditos y sus intereses, no podrá excederse de un mes de salario.

- Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos

**De la misma forma el Art. 126 de la LFT, establece que no están obligados a repartir utilidades:**

- ❖ Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- ❖ Las minas durante el período de exploración.
- ❖ Las instituciones de asistencia privada.
- ❖ El IMSS y el INFONAVIT.
- ❖ Las empresas con capital menor al que fije el ISR.

Ante este esquema, todas las demás si están obligadas a repartir utilidades a sus trabajadores.

### 3.8.5 LA PTU Y LA TRIBUTACIÓN.

Como ya se ha comentado, como persona física o moral se tiene la obligación al reparto de utilidades, sin importar cuál sea la naturaleza legal, económica o fiscal de su negocio.

Por lo que es importante aclarar, que cuando se determina la obligación de repartir utilidades es la calidad de patrón con los trabajadores:

No la forma de su constitución legal: Sociedad Mercantil, Asociación o Sociedades Civiles, Asociación Religiosa, etc.

No de su forma de darse de alta ante la SHCP, ya que su modalidad de tributación es únicamente para efectos de impuestos: Régimen Simplificado, Persona Moral o Contribuyente por Honorarios, Persona Física con actividades empresariales, etc.



### 3.8.6 LA BASE GRAVABLE PARA PTU.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El porcentaje del 10% se aplicará sobre la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Por ejemplo: en Asociaciones Civiles, los ingresos menos las erogaciones nos da un Remanente Atribuible, que será la base para aplicar el 10%.

En profesionales independientes por honorarios, los ingresos menos los gastos y las deducciones autorizadas, nos da el ingreso gravable que se le aplicaría el 10%. Este tipo de prestadores de servicios solo están obligados a repartir utilidades hasta un mes del salario de cada trabajador.

### 3.8.7 REPARTO DEL PTU.

Una vez que el Departamento de Contabilidad determina la base gravable para PTU, el Departamento de Recursos Humanos le aplica el 10% y esa será la cantidad a repartir entre todos los trabajadores que laboraron en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Debemos de contar con la información del monto total de los salarios devengados por cada uno de los trabajadores con derecho a la P.T.U., así como el total de los días laborados por cada uno de ellos durante el ejercicio respectivo, ya que como se precisó en líneas anteriores, la P.T.U. se reparte en proporción a los salarios devengados durante el año, y los días trabajados durante el mismo.

Una vez que tengamos los salarios devengados durante el ejercicio, así como los días laborados, procedemos a calcular los factores que nos servirán de base para repartir la P.T.U.

La cantidad resultante se reparte como sigue:

- a) a) 50% en base a las cuotas diarias pagadas a los trabajadores en el ejercicio fiscal.
- b) b) 50% en base a los días laborados por todos los trabajadores en el ejercicio fiscal.





El PTU se reparte dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que el patrón deba presentar su Declaración Anual del ISR (Art. 122 LFT), sin importar que omita presentar dicho documento en la ventanilla. Además deberá recabarse por cada trabajador el recibo correspondiente.

### 3.8.7.1 CALCULO PARA DETERMINAR EL MONTO A REPARTIR DE PTU.

Utilidad base del reparto	\$ 80 164.40
Entre:	<u>2</u>
Es igual a:	\$ 40 082.20

**1.-Una de las mitades se reparte en función de los días laborados por cada trabajador durante el año. Por ejemplo:**

Trabajador	Días lab.	% del total	utilidad	reparto a c/trabajador
A	263	19.66	\$40 082.20	\$ 7880.16
B	215	16.07	40 082.20	6 441.21
C	330	24.66	40 082.20	9 884.27
D	320	23.91	40 082.20	9 583.65
E	210	15.70	40 082.20	6 292.91
Totales	1338	100 %		\$ 40 082.20

**2.-La otra mitad se reparte en función del sueldo o salario de cada trabajador.****Por ejemplo:**

Trabajador	Sueldos en el año	% del total	Utilidad a repartir	Reparto a cada trabajador
A	\$ 28,960.00	16.44%	\$ 40,082.20	\$ 6,589.51
B	\$ 36,763.00	20.87%	\$ 40,082.20	\$ 8,365.16
C	\$ 50,326.00	28.57%	\$ 40,082.20	\$11,451.48
D	\$ 30,266.00	17.18%	\$ 40,082.20	\$ 6,886.12
E	\$ 29,830.00	16.94%	\$ 40,082.20	\$ 6,789.93
Totales	\$176,145.00	100.00%		\$40,082.20

<b>CANTIDAD A RECIBIR POR CONCEPTO DE PTU.</b>			
Trabajador	En función de días laborales	En función de sueldos y salarios	Total para cada trabajador
A	\$ 7,880.16	\$ 6,589.51	\$ 14,469.67
B	\$ 6,441.21	\$ 8,365.16	\$ 14,806.37
C	\$ 9,884.27	\$11,451.48	\$ 21,335.75
D	\$ 9,583.65	\$ 6,886.12	\$16,469.77
E	\$ 6,292.91	\$ 6,789.93	\$13,082.84
Totales	\$40,082.20	\$40,082.20	\$80,164.40



### 3.8.8 PARTE EXENTA DE PTU.

El PTU está exento de impuestos hasta 15 veces el SMG vigente, sin importar que el trabajador no cobre su participación en ese momento, y sobre el excedente se calculara el ISR (Art. 109 fracción XI).

### 3.8.9 PRIMA DOMINICAL.

La prima dominical del 25% de la cuota ordinaria (Art. 71 LFT), se paga por laborar normalmente en día domingo y descansar otro día de la semana.

Si el descanso ordinario del trabajador es el domingo y lo labora, únicamente procede pagarle el salario del día más el doble, sin la prima dominical del 25%, porque nadie puede ser sancionado dos veces por la misma infracción.

El monto de la prima dominical está exenta de impuesto hasta un día de SMG por cada domingo laborado y por el excedente se calculara el impuesto correspondiente.

### 3.8.10 PRIMA VACACIONAL EXENTA DEL ISR.

El monto de la prima vacacional esta exenta de impuesto hasta por el equivalente a 15 días de SMG y por el excedente se calculará el impuesto correspondiente.

El Art. 109 fracción XI LISR, hace referencia a que las “primas vacacionales que se otorguen dentro del año de calendario”, se refiere a la suma de las mismas y que su monto total se le deduzca únicamente una vez los 15 días de salario mínimo general.



### 3.9 PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

#### 3.9.1 QUE ES LA PREVISION SOCIAL.

Se considera Previsión Social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permita el mejoramiento en su calidad de vida (art. 8 último párrafo de la LISR).

- ❖ Son adicionales, porque el patrón las otorga voluntariamente (no está obligado a ello por Ley)
- ❖ Beneficios al trabajador, su esposa, hijos y padres.
- ❖ Mejoran su calidad de vida.

#### **La diferencia entre salario y prestaciones de previsión social**

El salario lo recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, es decir, son Contraprestaciones por el servicio prestado, las recibe en su calidad de trabajador sujeto a relación de trabajo.

En cambio la previsión social no es una contraprestación por el servicio ordinario prestado, sino beneficios en su calidad de ser humano, para mejorar su calidad de vida.

#### 3.9.2 EXENCION DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Lo que hace atractivo a estas prestaciones es que por regla general, los pagos de Previsión Social, Son Gastos Deducibles Fiscalmente para los patrones y las prestaciones no acumulables para el pago del Impuesto de los trabajadores.

Originalmente toda la Previsión Social estaba libre de impuestos, pero dado que la tendencia de las empresas en la década de los 70s era dar más previsión social que otorgar aumentos salariales directos al tabulador, la SHCP dijo “se estaba abusando de la Previsión Social” y topó la exención en algunos casos.



Por lo anterior, **la excepción a la regla es que algunas partidas de Previsión Social como el Fondo de Ahorro y los Vales de Despensa entre otras, tiene un tope de exención**, es decir, la empresa no puede otorgar más de ciertos márgenes, porque de hacerlo, el excedente se acumularía para el cálculo del ISR de los trabajadores.

### 3.9.2.1 TOPE DE EXENCION PARA EL FONDO DE AHORRO.

Otra de las prestaciones que generalmente se perciben a fin de año es la de Fondo de Ahorro, misma que puede definirse como una aportación que sobre el salario nominal del trabajador aportan los patrones y los trabajadores; siendo recomendable, que la aportación a dicho fondo sea de igual forma de ambas partes, ya que esto servirá para su no gravamen en el ISR o integración con base en las aportaciones de seguridad social.

La constitución de dicho fondo fomenta el hábito del ahorro entre los trabajadores y pueden recurrir a él, para solicitar préstamos o anticipos a cuenta del mismo, para apoyo en gastos imprevistos, siendo de mucha utilidad, considerando que la mayoría de las empresas, casi no otorgan.

Para el tratamiento fiscal en el ISR, se vuelve una prestación deducible para el patrón y un ingreso exento para el trabajador, cumpliendo los requisitos de

**ARTICULO 42 DEL REGLAMENTO DE LA LISR.** Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 31 de la ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles siempre que el último préstamo que se hubiera



otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

### 3.9.2.2 REQUISITO PARA LA DEDUCCION DE LOS VALES DE DESPENSA

#### JURISPRUDENCIA 58/2007

**DESPENSAS EN EFECTIVO. NO CONSTITUYEN GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN EN LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.** De los antecedentes legislativos de los artículos 31, fracción XII y 109, fracción VI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente (24, fracción XII y 77, fracción VI, de la Ley abrogada), así como de las consideraciones vertidas por la Segunda Sala en la ejecutoria que dio lugar a la jurisprudencia 2a./J. 39/97, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, septiembre de 1997, página 371, con el rubro: "VALES DE DESPENSA. DEBEN CONSIDERARSE COMO GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EFECTOS DE SU DEDUCCIÓN, CONFORME AL ARTÍCULO 24, FRACCIÓN XII, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.", se advierte que el concepto de previsión social, tanto a la luz de la normatividad abrogada como de la vigente, es el que se estableció en la ejecutoria referida y que fue adoptado por el legislador en el artículo 8o. de la Ley vigente. Así, para establecer ese concepto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tomó en cuenta que conforme a los antecedentes legislativos del indicado artículo 24, fracción XII, **lo que inspiró al legislador para adicionar las prestaciones de naturaleza análoga a las expresamente previstas como de previsión social, esto es, a las becas educacionales, servicios médicos y hospitalarios, fondos de ahorro, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas, fueron los estímulos consagrados en favor de los obreros en los contratos colectivos de trabajo, consistentes en prestaciones en especie, tales como las "canastillas", esto es, los productos de la canasta básica; asimismo, estimó que los vales de despensa son gastos análogos** a los previstos en las normas citadas porque constituyen un ahorro para el trabajador que los recibe al no tener que utilizar parte de su salario en la adquisición de los bienes de consumo de que se trata, pudiendo destinarla a satisfacer otras necesidades o fines. Por tanto, las despensas en efectivo no constituyen una prestación análoga a las enumeradas en la ley para efectos de su deducción en la determinación del impuesto sobre la renta a cargo de las personas morales, pues sin



desconocer que implican un beneficio económico para el trabajador, su destino es indefinido, ya que no necesariamente se emplearán en la adquisición de los alimentos y otros bienes necesarios que aseguren una vida decorosa para el trabajador y su familia; por tanto, no se traducen en un ahorro derivado de la no utilización de parte del salario en su adquisición que produzca una mejoría en su calidad de vida.

Contradicción de tesis 213/2006-SS.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto, Décimo Cuarto y Décimo Quinto, todos en Materia Administrativa del Primer Circuito.- 28 de marzo de 2007.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: José Fernando Franco González Salas.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

LICENCIADO MARIO EDUARDO PLATA ÁLVAREZ, SECRETARIO DE ACUERDOS DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, C E R T I F I C A: Que el rubro y texto de la anterior jurisprudencia fueron aprobados por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de abril de dos mil siete.- México, Distrito Federal, a dieciocho de abril de dos mil siete.- Doy fe.

### **3.9.3 REQUISITOS DE LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL. (Art. 31 fracción XII)**

#### **1.- EL PRINCIPIO DE GENERALIDAD.**

Se refiere a que las Prestaciones deben otorgarse a todos por igual y sobre las mismas bases, por ejemplo, vale-despensas a todos los sindicalizados por un valor del 20% del salario ordinario devengado en la semana.

#### **2.- EL PRINCIPIO DE SECTORIZACION.**

Solo permite dos sectores de aplicación:  
Los Sindicalizados y los Demás trabajadores. Se puede establecer un paquete diferente de prestaciones de Previsión Social para cada sector, por ejemplo vales despensas para los sindicalizados y Fondo de Ahorro para los Demás trabajadores.

#### **3.- EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD.**

Se refiere a que el Derecho a la Previsión Social debe estar contenido por escrito, que quede claro para todos:



- Los términos de su aplicación.
- Las bases para su otorgamiento
- El sector aplicable: Sindicalizados o los Demás trabajadores.
- Los beneficiarios: Trabajador, Esposa o Concubina, Hijos y Padres, que dependan económicamente de aquel
- Que se comunique a los trabajadores la fecha de inicio del Plan de Previsión Social, puede ser:
  - El Contrato Individual de Trabajo.
  - El Contrato Colectivo de Trabajo, con un capítulo especial sobre la Previsión Social.
  - Un Plan Múltiple de Prestaciones de Previsión Social.
  - Un convenio celebrado con los trabajadores o el sindicato.

### 3.9.4 PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

Con respecto a las Prestaciones de Previsión Social otorgadas por los patrones a sus trabajadores, se encuentran exentas según el Art. 109 LISR las siguientes:

#### FRACCION II

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo a las Leyes, por Contratos de Trabajo, o por contratos ley.

- Puede abarcar Riesgos de Trabajo y Enfermedades Generales.
- Puede ser diferente o complementaria a las indemnizaciones que otorga el IMSS.
- El derecho a la indemnización debe estar previamente pactado por escrito, por ejemplo, en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- El monto de esta indemnización esta exento al 100% del pago de impuesto.

#### FRACCION IV

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

- Reembolso de Gastos Médicos, Dentales y de Funeral.





- Que se concedan de manera general, de acuerdo con las Leyes o Contratos de Trabajo.

#### FRACCION VI

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

#### 3.9.5 GASTOS DE PREVISION SOCIAL PARA LOS PATRONES.

El Art. 31 de la LISR. Las deducciones autorizadas en este título deberán de reunir los siguientes requisitos.

#### **GASTOS DE PREVISION SOCIAL**

Art. 31 Fracción XII que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.

#### **PRESTACIONES A TRABAJADORES SINDICALIZADOS**

Para estos efectos, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo. Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando estas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

#### **PRESTACIONES A TRABAJADORES DE CONFIANZA**

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las



mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado. A falta de trabajadores sindicalizados, se cumple con lo establecido en este párrafo cuando se este a lo dispuesto en el último párrafo de esta fracción.

### **FONDOS DE AHORRO. LIMITE**

En el caso de las aportaciones a los fondos de ahorro, estas solo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los 3 párrafos anteriores, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el reglamento de esta ley.

### **PRIMAS DE SEGUROS DE VIDA Y SEGUROS DE GASTOS MEDICOS**

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficio de los trabajadores, serán deducibles solo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de prima de seguros de gastos médicos que efectuó el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

### **GENERALIDAD EN SEGUROS DE VIDA Y GASTOS MEDICOS**

Tratándose de las prestaciones de previsión social a que se refiere el párrafo anterior, se considera que estas son generales cuando sean las mismas para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichas prestaciones solo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguros de vida y de gastos médicos y las aportaciones a los fondos de ahorro y a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la ley del seguro social a que se refiere el artículo 33 de esta ley, no se consideraran para determinar el promedio aritmético a que se refiere el cuarto párrafo de esta fracción.



## LIMITE A PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL A NO SINDICALIZADOS

El monto de las prestaciones de previsión social deducibles otorgadas a los trabajadores no sindicalizados, excluidas las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la ley del seguro social a que se refiere el artículo 33 de la ley de ISR, las erogaciones realizadas por conceptos de seguros de vida y de gastos médicos, no podrá exceder de diez veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador, elevado al año.

“Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se destinen a Jubilaciones, fallecimiento, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, Fondo de Ahorro, Guarderías Infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga”

Los conceptos de esta fracción son meramente enunciativos más no limitativos, tan así que se incluyen otros de naturaleza análoga, dentro de los cuales pueden catalogarse aquellas prestaciones que favorecen el nivel de vida de los trabajadores y que se otorgan de manera general y en beneficio de todos ellos, por tanto, son gastos de Previsión Social y Deducibles para el Patrón:

- La canasta de artículos básicos y la ayuda para renta.
- Los vales de despensas
- Descuentos del precio de despensas vendidas a los trabajadores
- Venta de cupones a los trabajadores a precios reducidos para adquirir artículos básicos de primera necesidad.

### FRACCION VI ART. 109 LISR

y otras prestaciones de previsión social, **de naturaleza análoga**, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.



### 3.9.6 SE PUEDEN CONSIDERAR ANALOGAS

- Ayuda para gastos de matrimonio.
- El seguro de vida de los trabajadores.
- La cuota obrera del seguro social del trabajador de salario mínimo general, que por la Ley la paga el patrón
- Los cupones de vale despensa (se deduce el costo absorbido por la empresa).
- La ayuda para renta de los trabajadores que no tengan casa
- Venta de artículos de primera necesidad, con descuentos que absorbe la empresa.
- Gastos de mantenimiento, servicios y subsidio de alimentos en comedores para uso general de todos los trabajadores
- Subsidio para transporte.

### 3.9.7 EJEMPLO DE UN CONTRATO DE PREVISION SOCIAL

#### **CONTRATO DEL PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL**

En \_\_\_\_\_, el día 1ro. De enero del año\_\_\_\_, celebran el presente plan de prestaciones sociales los trabajadores de la empresa\_\_\_\_\_ que en lo sucesivo se le denominara "La Empresa", representada por el Sr.\_\_\_\_\_ y en representación de los trabajadores el Sr.\_\_\_\_\_ y que en lo sucesivo se le denominara "Los Trabajadores", ambas partes con capacidad legal para contratar y obligarse; por lo que celebran el presente Contrato de Plan de Prestaciones Sociales, bajo las siguientes:

#### **CLAUSULAS**

Primera: La empresa otorgara a cada un de los trabajadores Despensas integradas por artículos de primera necesidad por la cantidad de \_\_\_\_\_ mensuales, pudiéndose otorgar un máximo del 40% del salario mínimo general mensual del Distrito Federal.

Segunda: En relación a la despensa, la empresa podrá entregar vales a los trabajadores, los cuales serán canjeables en tiendas de autoservicio que la



propia compañía contrate, estableciéndose un convenio con la empresa para que dichos vales solo amparen alimentos de primera necesidad, los cuales serán entregados mediante identificación del trabajador.

Así mismo, en el caso de que el trabajador llegara a enajenar dichos vales, se le rescindiría de la prestación.

Tercera: La empresa y los trabajadores crean un Fondo de Ahorro, siendo su objetivo principal el de fomentar el ahorro entre los trabajadores de la empresa.

Cuarta: El fondo de ahorro será en partes iguales trabajador y empresa. El Descuento a cargo de los trabajadores será de su sueldo nominal que en un porcentaje del 13% de hasta diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito federal. Dicho ahorro e intereses se retiraran una sola vez al año, pudiendo ser en el mes de Diciembre.

Quinta: Si el trabajador se retira por cualquier causa antes de la fecha de entrega del fondo de ahorro, tendrá derecho a la devolución de sus ahorros más los intereses generados, en el momento de su retiro.

Sexta: Si la causa de la terminación laboral fuera el fallecimiento, el fondo de ahorro será entregado a los beneficiarios que previamente dio a conocer por escrito cada trabajador.

Séptima: La empresa otorgara mensualmente a los trabajadores un Premio por Puntualidad y un Premio por Asistencia, equivalente al 10% del salario Diario integrado para cada trabajador, en el caso de que exista 100% de asistencia los permisos autorizados cuentan como falta de asistencia para los efectos del incentivo, y en relación a la puntualidad, se considera retardo después de los 10 minutos de tolerancia, también cualquier salida anticipada afectan el incentivo.

Octava: El trabajador tendrá la obligación de firmar y anotar personalmente su tarjeta de asistencia en los registros que para tal efecto utilice la empresa. Se considerara falta injustificada el hecho de no firmar dichos registros.

Novena: La empresa pone a disposición de todo el personal el servicio de comedor, consistente en un alimento diario cuyo costo será de cuando menos el 20% del salario mínimo del Distrito Federal ( $43.65 * 20\% = 8.73$ )

Décima: Queda estrictamente prohibido al trabajador laborar tiempo extraordinario de trabajo, por lo que la empresa no le reconocerá cantidad alguna por las labores ejecutadas con exceso a la jornada de ocho horas diarias. Cuando el trabajador sea requerido por la empresa para que preste



sus servicios en horas extraordinarias, no podrá iniciar dicho trabajo en horas extras, si antes no ha recibido la correspondiente autorización por escrito de su jefe inmediato.

Décima Primera: La empresa otorgara un apoyo para los gastos de funeral de aquellos trabajadores, cuya muerte sufran algunos de sus dependientes económicos (padres, esposa e hijos), el apoyo consistirá en el reembolso de dichos gastos y en ningún momento deberán de exceder del importe de 30 días de su salario.

Décima Segunda: La empresa otorgara una ayuda educacional a todos los trabajadores, dicha ayuda consiste en otorgar becas para el estudio, debiéndose destinar a colegiaturas, libros, uniformes y útiles escolares, siendo el objetivo primordial el de coadyuvar en el desarrollo de la formación personal y profesional de cada uno de los trabajadores, la empresa reembolsara mensualmente dichos gastos sin que exceda este reembolso del importe de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador, siempre y cuando demuestre una calificación mayor de 8.5, en caso de reprobación alguna asignatura se perderá ese derecho.

Décima tercera: El presente contrato se revisara anualmente, debiéndose pactar un nuevo contrato en caso de que exista alguna modificación a las cláusulas.

Décima cuarta: Las partes convienen que lo no previsto en el presente contrato se someterá a lo dispuesto por la ley federal del trabajo y las autoridades de la junta de conciliación y arbitraje.

Leído ambas partes el contrato, lo ratificaron y lo firmaron

Por la Empresa

Por los Trabajadores

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Representante Legal

Representante de los Trabajadores



## **CAPÍTULO IV**

### **PAGOS PROVISIONALES**

#### **4.1 SUJETOS AL PAGO DEL IMPUESTO**

**Artículo 1º de la LISR** . Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

- I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualesquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.
- II. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente.
- III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.

#### **4.2 INGRESOS GRAVADOS**

**Artículo 110 de la LISR.** Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.



- II. Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

- V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.
- VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este Capítulo.
- VI. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o





títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

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

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

### 4.3 INGRESOS EXENTOS

**Artículo 109.** No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

- I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

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

- II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.



- III.** Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el Reglamento de esta Ley.

- IV.** Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- V.** Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- VI.** Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.
- VII.** La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.
- VIII.** Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.



- IX.** La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- X.** Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.
- XI.** Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.
- Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.
- XII.** Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:
- a)** Los agentes diplomáticos.
  - b)** Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.
  - c)** Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.



- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

**XVII.** Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo. Tratándose de seguros en los que el riesgo amparado sea la supervivencia del asegurado, no se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o beneficiarios, siempre que la indemnización se pague cuando el asegurado llegue a la edad de sesenta años y además hubieran transcurrido al menos cinco años desde la fecha de contratación del seguro y el momento en el que se pague la indemnización. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable cuando la prima sea pagada por el asegurado.

Tampoco se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios, que provengan de contratos de seguros de vida cuando la prima haya sido pagada directamente por el empleador en favor de sus trabajadores, siempre que los beneficios de dichos seguros se entreguen únicamente por muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social y siempre que en el caso del seguro que cubre la muerte del titular los beneficiarios de dicha póliza sean las personas relacionadas con el titular a que se refiere la fracción I del artículo 176 de esta Ley y se cumplan los demás requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de la misma Ley. La exención prevista en este párrafo no será aplicable tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de dividendos derivados de la póliza de seguros o su colectividad.

No se pagará el impuesto sobre la renta por las cantidades que paguen las instituciones de seguros a sus asegurados o a sus beneficiarios que provengan de contratos de seguros de vida, cuando la persona que pague la prima sea distinta a la mencionada en el párrafo anterior y que los beneficiarios de dichos seguros se entreguen por muerte, invalidez,



pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal.

El riesgo amparado a que se refiere el párrafo anterior se calculará tomando en cuenta todas las pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, invalidez, pérdidas orgánicas o incapacidad del asegurado para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, contratadas en beneficio del mismo asegurado por el mismo empleador.

Tratándose de las cantidades que paguen las instituciones de seguros por concepto de jubilaciones, pensiones o retiro, así como de seguros de gastos médicos, se estará a lo dispuesto en las fracciones III y IV de este artículo, según corresponda.

Lo dispuesto en esta fracción sólo será aplicable a los ingresos percibidos de instituciones de seguros constituidas conforme a las leyes mexicanas, que sean autorizadas para organizarse y funcionar como tales por las autoridades competentes.

promover los valores cívicos.

- XXI.** Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.
- XXII.** Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.
- XXIII.** Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.



#### 4.4 DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto se tomara el subsidio que resulte conforme a la tabla (art. 114 de la LISR), disminuido con el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos,

Subsidio acreitable= subsidio según tabla – subsidio determinado por las personas que realicen pagos por la prestación de un servicio personal subordinado.

Subsidio acreditable= ST-SP

Donde:

**ST**= subsidio según tabla del Art. 114 de la LISR

**SP**= subsidio acreditable determinada por el patrón para todos los trabajadores

#### PROPORCION DEL SUBSIDIO

La proporción del subsidio mencionada se calculara para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto de los ingresos por salarios, entre el monto que se obtenga de restar al total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionado a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la LFT, las cuotas patronales pagadas al IMSS y las aportaciones efectuadas por el patrón al INFONAVIT o al ISSSTE y al SAR.

Proporción (p)= erogaciones gravadas en el ejercicio anterior

---

Total de erogaciones – cuotas patronales al IMSS y  
Aportaciones efectuadas por el patrón al INFONAVIT,  
ISSSTE y SAR



### **Subsidio acreditable= $1(2(1-P))$**

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

#### **4.5 SUBSIDIO FISCAL**

Los trabajadores gozaran de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo el cual se encuentra contemplado dentro del Art.114 de la LISR.

El subsidio se calculara considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el Art. 113 de la LISR.

#### **4.6 CREDITO AL SALARIO**

El crédito al salario tiene derecho a percibirlo las personas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado (salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, así como los trabajadores de la federación, entidades federativas y de los municipios.

Las personas que hagan pagos por salarios, calcularan el impuesto como sigue:

<b>Impuesto</b>	<b>(Art. 113 de la LISR)</b>
<b>(-) subsidio</b>	<b>(Art. 114 de la LISR)</b>
<b>(-) crédito al salario</b>	<b>(Art. 115 de la LISR)</b>
<b>(=) impuesto a cargo</b>	<hr/>

En los casos en que el impuesto a cargo del trabajador, disminuido con el subsidio, que en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario, el retenedor deberá entregar al trabajador la diferencia que se obtenga; en el caso contrario, cuando este sea mayor al crédito al salario el retenedor o patrón deberá efectuar la retención correspondiente.



Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario:

- No se consideran para determinar la proporción de subsidio acreditado.
- No serán acumulables.
- No formarán parte de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.





## 4.7 PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA RETENCION DE ISR

EJEMPLO N° 1  
RETENCION PROVISIONAL DE PAGOS MENSUALES  
TABLA Y TARIFA

	ART. 113	ART. 114 SUBSIDIO
SUELDO ORDINARIO MAS OTRAS PERCEPCIONES GRAVADAS DEL MES	\$7.500,00	
MENOS:		
LIMITE INFERIOR	\$7399.43	
EXCEDENTE LIMITE INFERIOR	\$100.57	
POR:		
% QUE LE CORRESPONDE	25%	
IMPUESTO MARGINAL	\$25.14	50% \$12.57
MAS:		
CUOTA FIJA	\$928.46	\$464.19
IMPUESTO SEGÚN TARIFA	\$953.6	\$476.76
MENOS:		
SUBSIDIO ACREDITABLE 476.76 X 92.01% DE PROPORCIÓN DE SUBSIDIO ACREDITABLE	\$438.66	
IMPUESTO ANTES DEL CRÉDITO	\$514.94	
MENOS:		
CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL (ART. 115)	0	
<b>IMPUESTO A RETENER</b>	<b>\$514.94</b>	



#### 4.8 CASO PRÁCTICO DE PAGOS PROVISIONALES

La sociedad mercantil El Farolito, S.A. le solicita le asesore en el correcto cumplimiento de retenedor en materia del ISR por los pagos que realiza de sueldos y prestaciones por la relación de trabajo que tiene el Sr. "Y" por el ejercicio fiscal 2006, para lo cual proporciona la siguiente información:

- 1.- Sueldo diario pagado \$169.00 (de enero a junio)
- 2.- Sueldo diario pagado de \$301.00 (de julio a octubre)
- 3.- Sueldo diario pagado de \$492.00 (noviembre y diciembre)
- 4.- La proporción del subsidio acreditable determinado en base a datos del ejercicio 2005 fue de .9201
- 5.- El trabajador labora en la empresa desde el 1 de diciembre de 1988
- 6.- El día de descanso del trabajador es el domingo
- 7.- En el mes de enero trabaja todos los domingos del mes, la empresa cubre la prima correspondiente sobre el 35%, descanso el día lunes
- 8.- En el mes de febrero recibió la prima vacacional de acuerdo a lo estipulado por la LFT.
- 9.- En el mes de marzo trabajo el día 21.
- 10.- En el mes de abril recibió premio por puntualidad equivalente a 25 días de salario, asimismo trabajo el jueves y viernes santos
- 11.- En el mes de mayo recibió PTU por la cantidad de \$3,950.00 (el equivalente al 12% de la renta gravable.)
- 12.- En el mes de junio trabajo hrs. Extras: 1ª semana, 5hrs.; 2ª semana, 9 hrs.; 3ª semana, 12hrs.; 4ª semana, 4hrs. (una hora cada día: lunes, martes, miércoles y jueves)
- 13.- En el mes de julio recibió fondo de ahorro por la cantidad de \$24,000.00 (aportación del patrón 50%)
- 14.- En el mes de agosto se incapacito 5 días recibiendo por esa incapacidad por parte del IMSS la cantidad de \$750.00.
- 15.- En el mes de septiembre trabajo los días 16 y 30, así como los domingos sin disfrutar de otro día en sustitución.
- 16.- En el mes de octubre recibió una compensación por el desempeño en la empresa por la cantidad de \$2,000.00.
- 17.- En el mes de noviembre faltó 11 días sin goce de sueldo.
- 18.- En el mes de diciembre recibió su aguinaldo correspondiente a 24 días de salario, la empresa paga 35 días, el resto lo recibirá en el mes de enero del año siguiente.



CON LOS DATOS ANTERIORES REALIZAR:

- 1.-Cálculo de las retenciones mensuales.
- 2.-Declaración anual, señalando quien tiene la obligación de hacerla.
- 3.-Declaración anual, considerando que el trabajador tiene deducciones personales por concepto de gastos de hospitalización por atenciones a su persona en cantidad de \$9,600.00.
- 4.-Retenciones y declaración anual, considerando que el trabajador percibió salario, mínimo durante todo el año, además de las prestaciones señaladas con los montos señalados en los puntos 7 al 18.
- 5.- Considerar que el trabajador se separa de la empresa con fecha 30 de junio y recibe las prestaciones correspondientes y no vuelve a trabajar en ninguna otra empresa en lo que resta del año, cumplir con las obligaciones de retención y declaración anual.
- 6.-Considerar que el trabajador se separa de la empresa con fecha 30 de junio y recibe las prestaciones correspondientes y entra a trabajar con el Sr."W" a partir del mes de noviembre, percibiendo un sueldo mensual de \$8,900.00 en el mes de diciembre el patrón paga aguinaldo el equivalente a un mes de sueldo (en este caso será proporcional al tiempo que tiene trabajando). El subsidio acreditable que tiene este patrón es del 78%. Cumplir con las obligaciones de retención y declaración anual.

EN TODOS LOS CASOS FUNDAMENTAR LAS RESPUESTAS



#### 4.8.1 CASO PRÁCTICO DE PAGOS PROVISIONALES CON SALARIO MAYOR AL MINIMO

##### CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE ENERO

CONCEPTO	ENERO	
SUELDO	\$5.239,00	(\$169)(31 DIAS)
PRIMA DOMINICAL	\$ 295,75	(5 DOMINGOS)(\$169)(35% PRIMA DOM.)
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO	\$ 338,00	(169*2)
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$5.872,75	
EXENTO	\$ 398,05	(229.05+169)
ING. ACUMULABLE	\$5.474,70	
ISR A CARGO	\$ 601,23	
SUB. ACREDITABLE	\$ 276,61	
ISR SUBSIDIADO	\$ 324,62	
CAS TABLA	\$ 294,63	
ISR A PAGAR	<b>\$ 29,99</b>	
CAS NO ACRED.	\$ 24,02	

**NOTA:** se exenta 1 salario mínimo general (\$45.81) por cada domingo q se trabaje (art.109 Frac.XI)

Tratándose de prestaciones de días de descanso y pago de hrs. Extras.  
-cuando se perciba un salario mayor al mínimo se exentara el 50% de las prestaciones sin que exceda de 5 veces el S.M.G. por cada semana de servicios (art.109 Frac.I)

EXENTO

$$5 * 45.81 = 229.05$$

$$\$338 * 50\% = \$169$$

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE FEBRERO**

CONCEPTO	FEBRERO	
SUELDO	\$4.732,00	(\$169*28 DIAS)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL	\$760,50	(18 DIAS*\$169*25%)
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$5.492,50	
EXENTO	\$687,15	(15 DIAS*\$45.80)
ING. ACUMULABLE	\$4.805,35	
ISR A CARGO	\$487,44	
SUB. ACREDITABLE	\$224,26	
ISR SUBSUDIADO	\$263,18	
CAS TABLA	\$324,87	
BONIFICACION SALARIAL	<b>\$61,69</b>	
CAS NO ACRED.	\$19,47	

**NOTA:** Se exenta hasta el equivalente a 15 días de S.M.G por concepto de prima vacacional (art. 109 frac.XI)

-el mínimo para la legislación laboral es de 25% (art. 80 LFT)

-Art.76 LFT establece los días que corresponden de vacaciones

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE MARZO**

CONCEPTO	MARZO	
SUELDO	\$5.239,00	(\$169*31 DIAS)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO	\$338,00	(\$169*2) trabajo el día 21
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$5.577,00	
EXENTO	\$169,00	
ING. ACUMULABLE	\$5.408,00	
ISR A CARGO	\$589,89	
SUB. ACREDITABLE	\$271,39	
ISR SUBSUDIADO	\$318,50	
CAS TABLA	\$294,63	
ISR A PAGAR	<b>\$23,87</b>	
CAS NO ACRED.	\$23,57	

**NOTA:** Tratándose de prestaciones de días de descanso y pago de hrs. Extras.

-cuando se perciba un salario mayor al mínimo se exentara el 50% de las prestaciones sin que exceda de 5 veces el S.M.G. por cada semana de servicios (art.109 Frac.I)

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE ABRIL**

CONCEPTO	ABRIL	
SUELDO	\$5.070,00	(\$169*30 DIAS)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION	\$4.225,00	(\$169*25 DIAS)
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$9.295,00	
EXENTO	\$0,00	
ING. ACUMULABLE	\$9.295,00	
ISR A CARGO	\$1.430,09	
SUB. ACREDITABLE	\$657,91	
ISR SUBSUDIADO	\$772,18	
CAS TABLA	\$0,00	
ISR A PAGAR	<b>\$772,18</b>	
CAS NO ACRED.	\$57,13	

**NOTA:** Los premios por puntualidad se consideran como gratificación por lo tanto según el art. 109 Frac. XI se exentan 30 días de S.M.G. en el año. En este caso exentáremos hasta diciembre

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE MAYO**

CONCEPTO	MAYO	
SUELDO	\$5.239,00	(\$169*31 días)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU	\$3.950,00	El equivalente al 12% de la renta gravable
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$9.189,00	
EXENTO	\$687,15	(15días*45.81 S.M.G)
ING. ACUMULABLE	\$8.501,85	
ISR A CARGO	\$1.203,06	
SUB. ACREDITABLE	\$553,43	
ISR SUBSUDIADO	\$649,63	
CAS TABLA	\$0,00	
ISR A PAGAR	<b>\$649,63</b>	
CAS NO ACRED.	\$48,06	

**NOTA:** la PTU queda exenta por el equivalente a 15 días de S.M.G vigente del área geográfica de que se trate Art. 109 Frac. XI.



**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE JUNIO**

CONCEPTO	JUNIO	
SUELDO	\$5.070,00	(\$169*30 días)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS	\$1.351,94	
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$6.421,94	
EXENTO	\$549,23	
ING. ACUMULABLE	\$5.872,71	
ISR A CARGO	\$668,89	
SUB. ACREDITABLE	\$307,73	
ISR SUBSUDIADO	\$361,16	
CAS TABLA	\$294,63	
ISR A PAGAR	<b>\$66,53</b>	
CAS NO ACRED.	\$26,73	

Hrs. Extras  $\$169/8=\$21.12$  c/hr.

Exento ( no Exceda de 5

SMG p/c semana)

1ª semana: 5 hrs. *\$21.12*2=.....	\$211.25	105.52
2ª semana: 9 hrs.*\$21.12*2=.....	\$380.25	190.12
3ª semana :12hrs. 9hrs.*\$21.12*2=.....	\$380.25	190.12
3hrs.*\$21.12*3=.....	\$190.08	---0---
4ª semana:4 hrs.(1 hora cada día: lunes, martes, miércoles, jueves)		
3hrs.*\$21.12*2=.....	\$126.75	63.37
1hr.*\$21.12*3=.....	\$63.36	---0---

Total hrs. extras.....\$1351.94      \$549.23

**NOTA:** Cuando exceda de 3 días seguidos el trabajo extraordinario el 4ª día se paga triple y el 4ª día ya no se exenta nada

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE JULIO**

CONCEPTO	JULIO	
SUELDO	\$9.331,00	(31 días*\$301)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO	\$24.000,00	
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$33.331,00	
EXENTO	\$24.000,00	
ING. ACUMULABLE	\$9.331,00	
ISR A CARGO	\$1.440,53	
SUB. ACREDITABLE	\$662,71	
ISR SUBSUDIADO	\$777,82	
CAS TABLA	\$0,00	
ISR A PAGAR	<b>\$777,82</b>	
CAS NO ACRED.	\$57,55	

**NOTA:** El fondo de ahorro queda exento según el art.109 Frac.VIII de la ley de ISR.

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE AGOSTO**

CONCEPTO	AGOSTO	
SUELDO	\$7.826,00	(26 días*\$301)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$7.826,00	
EXENTO	\$0,00	
ING. ACUMULABLE	\$7.826,00	
ISR A CARGO	\$1.035,10	
SUB. ACREDITABLE	\$476,16	
ISR SUBSUDIADO	\$558,94	
CAS TABLA	\$0,00	
ISR A PAGAR	\$558,94	
CAS NO ACRED.	\$41,35	

**NOTA:** La incapacidad la paga el IMSS por lo cual no se calcula impuesto

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE SEPTIEMBRE**

CONCEPTO	SEPTIEMBRE	
SUELDO	\$9.030,00	(30días *\$301)
PRIMA DOMINICAL	\$301,00	(4dom.*301*25%)
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO	\$602,00	(\$301*2)
DIA DE DESCANSO	\$2.408,00	(\$301*4dom.*2)
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$12.341,00	
EXENTO	\$1.328,49	
ING. ACUMULABLE	\$11.012,51	
ISR A CARGO	\$1.928,17	
SUB. ACREDITABLE	\$887,05	
ISR SUBSUDIADO	\$1.041,12	
CAS TABLA	\$0,00	
ISR A PAGAR	<b>\$1.200,90</b>	
CAS NO ACRED.	\$77,03	

**NOTA:** Tratándose de trabajadores que perciban un salario mayor al mínimo podrán exentar el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el SMG por cada semana de servicios.

Exención del día domingo

1ª semana-\$301*2=602.....	\$301.....	\$229.05
2ª semana-\$301*2=\$602.....	\$301.....	\$229.05
3ª semana-\$302*2=\$602.....	\$301.....	\$229.05
4ª semana-\$302*2=\$602.....	\$301.....	\$229.05
Prima dominical-(45.80*4).....		\$183.24
Día festivo \$301*2=\$602.....	\$301.....	\$229.05

---

Total exención.....\$1328.4

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE OCTUBRE**

CONCEPTO	OCTUBRE	
SUELDO	\$9.331,00	(\$301*31)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD	\$2.000,00	
TOTAL INGRESOS	\$11.331,00	
EXENTO	\$0,00	
ING. ACUMULABLE	\$11.331,00	
ISR A CARGO	\$2.020,53	
SUB. ACREDITABLE	\$901,98	
ISR SUBSUDIADO	\$1.118,55	
CAS TABLA	\$0,00	
ISR A PAGAR	\$1.118,55	
CAS NO ACRED.	\$78,33	

**NOTA:** Los premios por puntualidad se consideran como gratificación por lo tanto según el art. 109 Frac. XI se exentan 30 días de S.M.G. en el año. En este caso exentaremos hasta diciembre

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE NOVIEMBRE**

<b>CONCEPTO</b>	<b>NOVIEMBRE</b>	
SUELDO	\$9.348,00	(\$492*19)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$9.348,00	
EXENTO	\$0,00	
ING. ACUMULABLE	\$9.348,00	
ISR A CARGO	\$1.445,46	
SUB. ACREDITABLE	\$664,98	
ISR SUBSUDIADO	\$780,48	
CAS TABLA	\$0,00	
ISR A PAGAR	\$780,48	
CAS NO ACRED.	\$57,75	

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE DICIEMBRE**

CONCEPTO	DICIEMBRE	
SUELDO	\$15.252,00	(\$492*31)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO	\$11.808,00	(24*\$492)
GRATIFICACION		
PTU		
HRS. EXTRAS		
FONDO DE AHORRO		
BONO PRODUCTIVIDAD		
TOTAL INGRESOS	\$27.060,00	
EXENTO	\$1.374,30	(30 S.M.G*\$45.8)
ING. ACUMULABLE	\$25.685,70	
ISR A CARGO	\$6.183,39	
SUB. ACREDITABLE	\$2.302,92	
ISR SUBSUDIADO	\$3.880,47	
CAS TABLA	\$0,00	
ISR A PAGAR	\$3.880,47	
CAS NO ACRED.	\$199,98	

**NOTA:** las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario cuando dichas gratificaciones se otorguen de manera general quedaran exentas hasta el equivalente a 30 días de S.M.G.(Art. 109 frac.XI)

**CONCENTRADO DE PAGOS PROVISIONALES CON SALARIO MAYOR AL MINIMO**

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
SUELDO	\$5.239,00	\$4.732,00	\$5.239,00	\$5.070,00	\$5.239,00	\$5.070,00	\$9.331,00	\$7.826,00	\$9.030,00
PRIMA DOMINICAL	\$ 295,75								\$300,00
VACACIONES									
PRIMA VACACIONAL		\$760,50							
DIA FESTIVO	\$ 338,00		\$338,00						\$600,00
DIA DE DESCANSO									\$2.400,00
AGUINALDO									
GRATIFICACION				\$4.225,00					
PTU					\$3.950,00				
HRS. EXTRAS						\$1.351,94			
FONDO DE AHORRO							\$24.000,00		
BONO PRODUCTIVIDAD									
TOTAL INGRESOS	\$5.872,75	\$5.492,50	\$5.577,00	\$9.295,00	\$9.189,00	\$6.421,94	\$33.331,00	\$7.826,00	\$12.330,00
EXCENTO	\$ 398,05	\$687,15	\$169,00	\$0,00	\$687,15	\$549,23	\$24.000,00	\$0,00	\$1.320,00
ING. ACUMULABLE	\$5.474,70	\$4.805,35	\$5.408,00	\$9.295,00	\$8.501,85	\$5.872,71	\$9.331,00	\$7.826,00	\$11.010,00
ISR A CARGO	\$ 601,23	\$487,44	\$589,89	\$1.430,09	\$1.203,06	\$668,89	\$1.440,53	\$1.035,10	\$1.920,00
SUB. ACREDITABLE	\$ 276,61	\$224,26	\$271,39	\$657,91	\$553,43	\$307,73	\$662,71	\$476,16	\$880,00
ISR SUBSIDIADO	\$ 324,62	\$263,18	\$318,50	\$772,18	\$649,63	\$361,16	\$777,82	\$558,94	\$1.040,00
CAS TABLA	\$ 294,63	\$324,87	\$294,63	\$0,00	\$0,00	\$294,63	\$0,00	\$0,00	\$0,00
B.S/ ISR A PAGAR	\$ 29,99	-\$61,69	\$23,87	\$772,18	\$649,63	\$66,53	\$777,82	\$558,94	\$1.200,00
CAS NO ACRED.	\$ 24,02	\$19,47	\$23,57	\$57,13	\$48,06	\$26,73	\$57,55	\$41,35	\$70,00





#### 4.8.2 CASO PRÁCTICO DE PAGOS PROVISIONALES CON SALARIO MINIMO GENERAL

##### CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE ENERO

CONCEPTO	ENERO	
SUELDO	\$1.420,11	(\$45.81*31 DIAS)
PRIMA DOMINICAL	\$ 80,16	(\$45.81*5*.35%)
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO	\$ 91,62	(\$45.81*2)
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$1.591,89	
EXENTO	\$ 148,88	
ING. ACUMULABLE	\$1.443,01	
ISR A CARGO	\$ 109,57	
SUB. ACREDITABLE	\$ 50,40	
ISR SUBSIDIADO	\$ 59,17	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	<b>\$ 347,85</b>	
SUB. NO ACRED.	\$ 4,38	

**NOTA:** Se exenta 1 salario mínimo general (\$45.81) por cada domingo q se trabaje (art.109 Frac.XI)

Tratándose de prestaciones de días de descanso y pago de hrs. Extras.

-cuando se perciba un salario mayor al mínimo se exentara el 50% de las prestaciones sin que exeda de 5 veces el S.M.G. por cada semana de servicios (art.109 Frac.I)

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE FEBRERO**

CONCEPTO	FEBRERO	
SUELDO	\$ 458,10	(\$45.81*10 días)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES	\$ 824,58	(\$45.81*18 días)
PRIMA VACACIONAL	\$ 206,14	(\$824.58*25%)
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$1.488,82	
EXENTO	\$ 206,14	
ING. ACUMULABLE	\$1.282,68	
ISR A CARGO	\$ 93,54	
SUB. ACREDITABLE	\$ 43,03	
ISR SUBSIDIADO	\$ 50,51	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	<b>\$ 356,51</b>	
SUB. NO ACRED.	\$ 3,74	

**NOTA:** se exenta hasta el equivalente a 15 días de S.M.G por concepto de prima vacacional (Art.109 frac.XI)

-el minino para la legislación laboral es de 25% (art. 80 LFT)

-Art.76 LFT establece los días que corresponden de vacaciones

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE MARZO**

CONCEPTO	MARZO	
SUELDO	\$1.420,11	(\$45.81*31)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO	\$ 91,62	(\$45.81*2)
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$1.511,73	
EXENTO	\$ 91,62	
ING. ACUMULABLE	\$1.420,11	
ISR A CARGO	\$ 107,28	
SUB. ACREDITABLE	\$ 49,35	
ISR SUBSIDIADO	\$ 58,00	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	\$ 349,02	
SUB. NO ACRED.	\$ 4,29	

**NOTA:** Tratándose de prestaciones de días de descanso y pago de hrs. Extras.

-cuando se perciba un salario mayor al mínimo se exentara el 50% de las prestaciones sin que exceda de 5 veces el S.M.G. por cada semana de servicios (art.109 Frac.I )

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE ABRIL**

CONCEPTO	ABRIL	
SUELDO	\$1.374,30	(\$45.81*30)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION	\$1.145,25	(\$45.81*25 días)
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$2.519,55	
EXENTO	\$1.145,25	
ING. ACUMULABLE	\$1.374,30	
ISR A CARGO	\$ 102,70	
SUB. ACREDITABLE	\$ 47,24	
ISR SUBSIDIADO	\$ 55,46	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	<b>\$ 351,56</b>	
SUB. NO ACRED.	\$ 4,11	

**NOTA:** Los premios por puntualidad se consideran como gratificación por lo tanto según el art. 109 Frac. XI se exentan 30 días de S.M.G. en el año.

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE MAYO**

CONCEPTO	MAYO	
SUELDO	\$1.420,11	(\$45.81*31)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU	\$3.950,00	
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$5.370,11	
EXENTO	\$3.291,66	
ING. ACUMULABLE	\$2.078,45	
ISR A CARGO	\$ 173,11	
SUB. ACREDITABLE	\$ 79,64	
ISR SUBSIDIADO	\$ 93,47	
CAS TABLA	\$ 406,83	
BONIFICACION SALARIAL	<b>\$ 313,36</b>	
SUB. NO ACRED.	\$ 6,91	

**NOTA:** Se exentara las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general calculadas sobre la base de dicho salario cuando no excedan de los mínimos establecidos por la legislación laboral.

La PTU queda exenta por el equivalente a 15 días de S.M.G vigente del área geográfica de que se trate Art. 109 Frac. XI.

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE JUNIO**

CONCEPTO	JUNIO	
SUELDO	\$1.374,30	(\$45.81*309
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS	\$ 366,08	
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$1.740,38	
EXENTO	\$ 297,44	
ING. ACUMULABLE	\$1.442,94	
ISR A CARGO	\$ 79,56	
SUB. ACREDITABLE	\$ 36,60	
ISR SUBSIDIADO	\$ 42,96	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	\$ 364,06	
SUB. NO ACRED.	\$ 3,18	

Hrs. Extras:exento

1ª semana 5 hrs.*\$5.72*2=.....	\$57.20	\$57.20
2ª semana 9 hrs.*\$5.72*2=.....	\$102.96	\$102.96
3ª semana 12 hrs.		
9 hrs.*5.72*2=.....	\$102.96	\$102.96
3 hrs.*5.72*3=.....	\$51.48	--0--
4ª semana 4 hrs. (una hra. c/día: lunes, martes, miércoles y jueves)		
3 hrs.*5.72*2=.....	\$34.32	\$34.32
1 hr.*5.72*3=.....	\$17.16	--0--
<hr/> Total.....	\$366.08	\$297.44

NOTA: Cuando exceda de 3 días seguidos el trabajo extraordinario el 4ª día se paga triple y el 4ª día ya no se exenta nada.

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE JULIO**

CONCEPTO	JULIO	
SUELDO	\$ 1.420,11	(\$45.81*31)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO	\$ 24.000,00	
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$ 25.420,11	
EXENTO	\$ 24.000,00	
ING. ACUMULABLE	\$ 1.420,11	
ISR A CARGO	\$ 107,28	
SUB. ACREDITABLE	\$ 49,35	
ISR SUBSIDIADO	\$ 58,00	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	\$ 349,02	
SUB. NO ACRED.	\$ 4,29	

**NOTA:** El fondo de ahorro queda exento según el art.109 Frac.VIII de la ley de ISR.

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE AGOSTO**

CONCEPTO	AGOSTO	
SUELDO	\$1.191,06	(\$45.81*26)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$1.191,06	
EXENTO	\$ -	
ING. ACUMULABLE	\$1.191,06	
ISR A CARGO	\$ 84,37	
SUB. ACREDITABLE	\$ 38,81	
ISR SUBSIDIADO	\$ 45,56	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	<b>\$ 361,46</b>	
SUB. NO ACRED.	\$ 3,37	

**NOTA:** La incapacidad la paga el IMSS por lo cual no se calcula impuesto



**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE SEPTIEMBRE**

CONCEPTO	SEPTIEMBRE	
SUELDO	\$1.374,30	=\$45.81*30)
PRIMA DOMINICAL	\$ 45,81	(\$45.81*4*25%)
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO	\$ 91,62	(\$45.81*2)
DIA DE DESCANSO	\$ 366,48	(4*45.81*2)
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$1.878,21	
EXENTO	\$ 503,91	
ING. ACUMULABLE	\$1.374,30	
ISR A CARGO	\$ 102,70	
SUB. ACREDITABLE	\$ 47,24	
ISR SUBSIDIADO	\$ 55,46	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	\$ 351,56	
SUB. NO ACRED.	\$ 4,11	

**NOTA:** Tratándose de trabajadores que perciban un salario mayor al mínimo podrán exentar el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el SMG por cada semana de servicios.

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE OCTUBRE**

CONCEPTO	OCTUBRE	
SUELDO	\$1.420,11	(\$45.81*31)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO	\$2.000,00	
TOTAL INGRESOS	\$3.420,11	
EXENTO	\$ -	
ING. ACUMULABLE	\$3.420,11	
ISR A CARGO	\$ 307,28	
SUB. ACREDITABLE	\$ 141,36	
ISR SUBSIDIADO	\$ 165,92	
CAS TABLA	\$ 406,62	
BONIFICACION SALARIAL	<b>\$ 240,70</b>	
SUB. NO ACRED.	\$ 12,28	

**NOTA:** Los premios por puntualidad se consideran como gratificación por lo tanto según el art. 109 Frac. XI se exentan 30 días de S.M.G. en el año.  
En este caso exentaremos hasta diciembre

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE NOVIEMBRE**

CONCEPTO	NOVIEMBRE	
SUELDO	\$ 870,39	(\$45.81*19)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO		
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$ 870,39	
EXENTO	\$ -	
ING. ACUMULABLE	\$ 870,39	
ISR A CARGO	\$ 52,31	
SUB. ACREDITABLE	\$ 24,06	
ISR SUBSIDIADO	\$ 28,25	
CAS TABLA	\$ 407,02	
BONIFICACION SALARIAL	\$ 378,77	
SUB. NO ACRED.	\$ 2,09	

**CALCULO DE LA RETENCION DEL MES DE DICIEMBRE**

CONCEPTO	DICIEMBRE	
SUELDO	\$1.420,11	(\$45.81*31)
PRIMA DOMINICAL		
VACACIONES		
PRIMA VACACIONAL		
HRS. EXTRAS		
DIA FESTIVO		
DIA DE DESCANSO		
AGUINALDO	\$1.099,44	(\$45.81*24)
GRATIFICACION		
PTU		
FONDO DE AHORRO		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO		
TOTAL INGRESOS	\$2.519,55	
EXCENTO	\$ 687,15	
ING. ACUMULABLE	\$1.832,40	
ISR A CARGO	\$ 148,51	
SUB. ACREDITABLE	\$ 68,32	
ISR SUBSIDIADO	\$ 80,19	
CAS TABLA	\$ 406,83	
BONIFICACION SALARIAL	\$ 326,64	
SUB. NO ACRED.	\$ 5,93	

**NOTA:** las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario cuando dichas gratificaciones se otorguen de manera general quedaran exentas hasta el equivalente a 30 días de S.M.G.(Art.109 frac. XI)



**RESUMEN DE PAGOS PROVISIONALES CON SALARIO MINIMO  
GENERAL (\$45.81) DEL EJERCICIO 2006**

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
SUELDO	\$1.420,11	\$ 458,10	\$1.420,11	\$1.374,30	\$1.420,11	\$1.374,30	\$ 1.420,11	\$1.191,06	\$1.374,30
PRIMA DOMINICAL	\$ 80,16								\$ 80,16
VACACIONES		\$ 824,58							
PRIMA VACACIONAL		\$ 206,14							
HRS. EXTRAS						\$ 366,08			
DIA FESTIVO	\$ 91,62		\$ 91,62						\$ 91,62
DIA DE DESCANSO									\$ 91,62
AGUINALDO									
GRATIFICACION				\$1.145,25					
PTU					\$3.950,00				
FONDO DE AHORRO							\$ 24.000,00		
COMPENSACION POR DESEMPEÑO									
TOTAL INGRESOS	\$1.591,89	\$1.488,82	\$1.511,73	\$2.519,55	\$5.370,11	\$1.740,38	\$ 25.420,11	\$1.191,06	\$1.374,30
EXCENTO	\$ 148,88	\$ 206,14	\$ 91,62	\$1.145,25	\$3.291,66	\$ 297,44	\$ 24.000,00	\$ -	\$ 148,88
ING. ACUMULABLE	\$1.443,01	\$1.282,68	\$1.420,11	\$1.374,30	\$2.078,45	\$1.442,94	\$ 1.420,11	\$1.191,06	\$1.374,30
ISR A CARGO	\$ 109,57	\$ 93,54	\$ 107,28	\$ 102,70	\$ 173,11	\$ 79,56	\$ 107,28	\$ 84,37	\$ 109,57
SUB. ACREDITABLE	\$ 50,40	\$ 43,03	\$ 49,35	\$ 47,24	\$ 79,64	\$ 36,60	\$ 49,35	\$ 38,81	\$ 50,40
ISR SUBSIDIADO	\$ 59,17	\$ 50,51	\$ 58,00	\$ 55,46	\$ 93,47	\$ 42,96	\$ 58,00	\$ 45,56	\$ 59,17
CAS TABLA	\$ 407,02	\$ 407,02	\$ 407,02	\$ 407,02	\$ 406,83	\$ 407,02	\$ 407,02	\$ 407,02	\$ 407,02
B.S/ ISR A PAGAR	\$ 347,85	\$ 356,51	\$ 349,02	\$ 351,56	\$ 313,36	\$ 364,06	\$ 349,02	\$ 361,46	\$ 347,85
SUB. NO ACRED.	\$ 4,38	\$ 3,74	\$ 4,29	\$ 4,11	\$ 6,91	\$ 3,18	\$ 4,29	\$ 3,37	\$ 4,38



### 4.8.3 RETENCIÓN OPCIONAL APLICABLE A INGRESOS POR GRATIFICACIÓN ANUAL, PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES, PRIMA VACACIONAL Y PRIMA DOMINICAL

<b>( ARTICULO 142 RISR )</b>		
	PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES U OTRO PAGO	\$4.000,00
	INGRESOS ORDINARIO MAYO	\$7.500,00
<b>I</b>	<b>PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES U OTRO PAGO</b>	\$4.000,00
	MENOS: EXENCIÓN ART. 109-XI (45.81 x 15) =	\$687,15
	PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES GRAVADA	3312,85
	ENTRE: LOS 365 DÍAS DEL AÑO	365
	PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES CORRESPONDIENTE A UN DÍA	9,07
	POR: 30,4 DEL MES	30,4
	PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES CORRESPONDIENTE A UN MES	275,72
<b>II</b>	<b>FRACCIÓN I</b>	275,72
	MAS: INGRESO ORDINARIO MAYO	7.500,00
	INGRESO MENSUAL CONJUNTO	7,775,72
	IMPUESTO AL INGRESO MENSUAL CONJUNTO SEGÚN TARIFA ART.113, APLICANDO SUBSIDIO Y CRÉDITO AL SALARIO.	545,37
<b>III</b>	<b>IMPUESTO SEGÚN FRACCIÓN II</b>	545,37
	MENOS: IMPUESTO MENSUAL A INGRESOS ORDINARIOS ( 7.500,00 DEDUCIDO EL SUBSIDIO Y EL CRÉDITO AL SALARIO)	495,43
	IMPUESTO NETO A LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES MENSUAL	49,94
<b>IV</b>	<b>PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES GRAVADA</b>	3.345,25
	POR: TASA DE FRACCIÓN V	17,92%
	<b>IMPUESTO A RETENER</b>	<b>599,46</b>
<b>V</b>	<b>IMPUESTO SEGÚN FRACCIÓN III</b>	49,94
	ENTRE: <b>CANTIDAD SEGÚN FRACCIÓN I</b>	278,62
	FACTOR	0,1792
	POR: 100	100
	TASA	<b>17,92%</b>



#### 4.9 TARIFA APLICABLE DURANTE 2006, PARA EL CÁLCULO DE LOS PAGOS PROVISIONALES MENSUALES.

Tarifa aplicable durante 2006, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales. Art. 113 de la LISR

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00
7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8,601.51	En adelante	1,228.98	29.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable Art.114 de la ley de ISR

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento de subsidio sobre el impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	860.53	40.00
20,770.30	32,736.83	2,075.27	30.00
32,736.84	En adelante	3,116.36	0.00



**Tabla que incluye el crédito al salario Art. 115 de la ley de ISR**

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al salario mensual \$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00





## **CAPITULO V**

### **DECLARACION ANUAL CON CREDITO AL SALARIO Y CÁLCULO ANUAL**

#### **5.1 SU IMPORTANCIA.**

La declaración anual del crédito al salario es una de las declaraciones informativas que deben presentarse en el mes de febrero de cada año. En ella se informará de los pagos que los patrones realizaron por concepto de crédito al salario a sus trabajadores y el monto que se acreditó durante el ejercicio.

El fundamento de lo anterior se encuentra dentro del Art. 118, fracción V, el cual indica la obligación de presentar esta declaración, así como también la de proporcionar información de las personas que le hubiesen prestado servicios el año calendario anterior.

La obligación de presentar esta declaración se aplica a personas que efectuaron pagos por ese concepto.

Así mismo las personas físicas que obtengan ingresos por la prestación de servicios personales subordinados deberán presentar declaración anual respecto de los ingresos percibidos, a efecto de determinar el impuesto anual.

Durante todo el ejercicio, en cada nómina se le estuvo reteniendo, a quien le resultara, el ISR provisional, mismo que se considera a cuenta del ISR anual, es decir, son anticipos, que por lo mismo puede descontársele en exceso o bien de menos, por lo que será necesario hacer el cálculo anual para hacer los ajustes pertinentes. Dicho cálculo anual se recomienda que se haga en el mes de Diciembre para que al término del ejercicio no haya diferencia a favor ni a cargo del trabajador.

A diferencia de que en el cálculo provisional se utilizan las tarifas de los artículos 113, 114 Y 115 de la LISR en el anual se aplican las tarifas de los artículos 177 Y 178 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Es importante que al efectuar el cálculo anual en el mes de diciembre, a efecto de evitar diferencial al concluir el ejercicio, ya que de realizar el cálculo en los meses de enero o febrero, este puede resultar con saldo a favor o en contra del trabajador.



## 5.2 SALDO A FAVOR DEL TRABAJADOR.

Es decir se le retuvo de más y por tanto se entero de más a la SHCP, debería tomarse el exceso como un anticipo a cuenta del ISR del próximo año, es decir, de la retención que le resulte al trabajador en cada nómina del siguiente año se le compensara (restara) el saldo a favor hasta agotarlo. Si el trabajador ya no va a laborar en la empresa, queda libre su derecho de solicitar a la SHCP la devolución del ISR enterado en exceso.

## 5.3 SALDO A CARGO DEL TRABAJADOR.

Esto se da cuando se le retiene de menos ISR durante el año, que obviamente lo debe el trabajador a la SHCP y deberá descontársele en Enero-Febrero para enterarlo. Este ISR a pagar se entera a la SHCP, mediante una Declaración Complementaria de ISR por el mes de Diciembre (porque el ajuste debió haberse hecho en Diciembre), sin pagar actualización, ni recargos moratorios, siempre y cuando se entere a más tardar en el mes de Febrero. Si se entero de Marzo en adelante, necesariamente habría que añadirse el pago de actualización y recargos moratorios.

Si el trabajador ya no labora en la empresa, entonces el patrón será solidariamente responsable del adeudo y deberá por tanto pagar el ISR a cargo de ese trabajador.

Previo consentimiento de los trabajadores se puede hacer compensación de unos con otros, es decir, de saldos a cargo con saldos a favor.

## 5.4 POR QUIENES NO ESTA OBLIGADO A HACER CALCULO ANUAL DEL ISR

- Por los trabajadores que causen baja antes de Diciembre, en cuyo caso la única obligación patronal es entregarles, la Constancia de Percepciones y Retenciones, dentro del mes siguiente a dicha baja.
- Por lo que dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de Diciembre y comuniquen al patrón que presentaran su propia Declaración Anual.
- Por los trabajadores que obtengan ingresos de dos o más fuentes, por ejemplo salarios y honorarios.
- Por los que tengan dos patrones al 31 de Diciembre.



En todos estos casos, la única obligación patronal es entregarles la Constancia de Percepciones y Retenciones, por tanto no deberá hacerles el cálculo del ISR anual ni del Crédito al Salario anual.

## 5.5 CONSTANCIA DE PERCEPCIONES Y RETENCIONES.

El Art. 118, fracción III, de la LISR, se señala como una de las obligaciones de los patrones, la de proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate, las constancias deben proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año.

En caso de retiro del trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.

Respecto al trabajador es su obligación el recabar la constancia, ya sea para presentar su declaración anual, o bien para proporcionarla al nuevo empleador cuando haya dejado de trabajar con el anterior, para que el nuevo pueda efectuar el cálculo anual.

Si el trabajador causa baja antes del 1o. de Diciembre, el patrón le deberá expedir, dentro del mes siguiente, la Constancia de Percepciones y Retenciones efectuadas en el año calendario

Si ya había laborado en el año para otros patrones, el patrón actual le devolverá las Constancias de Percepciones y Retenciones que le había presentado.

De igual manera, si el trabajador le comunica por escrito a su patrón (a más tardar el 31 de Diciembre), que va a presentar su propia declaración anual, es obligación del patrón expedirle la constancia, a más tardar el 31 de Enero, aunque no este causando baja con él

## 5.6 CONSTANCIA DE SUBSIDIO ACREDITABLE Y NO ACREDITABLE.

En el mes de Febrero, el patrón deberá comunicar a sus trabajadores que le prestaron servicios en el año anterior, el monto del subsidio acreditable y no acreditable. El subsidio no acreditable solo le servirá a los trabajadores que tengan otros ingresos (además de salarios).



- Obtención del Subsidio Acreditable cuando se obtengan ingresos por salarios y además ingresos de los señalados en cualquiera de los demás Capítulos del Título IV (Actividades profesionales, Arrendamiento, u otros):

A.- Calculamos el subsidio no acreditable **exclusivamente** por los ingresos acumulables por salarios.

B.- Calculamos el impuesto anual del total de los ingresos acumulables (tarifa del Art .177 de la LISR)

C.- Determinamos el subsidio al 100% del total de los ingresos acumulables (tabla de subsidio Art.178 LISR)

D.- Restar el subsidio no acreditable por salarios del subsidio calculado al 100% para obtener así el: **SUBSIDIO ACREDITABLE APLICABLE**.

1. No esta obligado hacer el cálculo anual de los trabajadores:
  - a) Que causen baja antes del mes de Diciembre.
  - b) Que le comuniquen por escrito aquellos que harían su propia Declaración Anual.
2. Debe calcular el ISR anual para conocer el saldo a favor a cargo de cada trabajador de ISR anual, resta el ISR provisional y la diferencia es a favor o a cargo del trabajador.
  - a) El saldo a favor se compensa (resta) del ISR de diciembre y del siguiente año hasta agotarlo.
  - b) El saldo a cargo se entera a mas tardar en Febrero, mediante declaración complementaria del mes de diciembre y no causa actualización ni recargos moratorios. Este ISR se le deberá retener a los trabajadores o bien solidariamente pagar el patrón.
  - c) Se puede compensar saldos a favor y a cargo, de unos trabajadores con otros.
3. En el mes de Febrero se presenta la Declaración del Crédito al Salario.

Reglas:

- a) Solo se incluyen los trabajadores que tengan ingresos en los 12 meses del año con uno o más patrones), ya que además se les haya



pagado el Crédito al Salario mensual (en uno, varios o todos los meses).

b) El Crédito al Salario mensual pagado a los trabajadores que no tienen ingresos en los doce meses, bien sea porque ingresaron durante el año o causaron baja antes de diciembre, se considera un pago definitivo, es decir, ya no se declara.

4. Si le resulta a un trabajador una diferencia a su favor de Crédito al Salario anual, esta deberá pagársele a mas tardar en Marzo para que se pueda disminuir de impuestos del ejercicio que esta por declararse en marzo (persona moral) o en abril (persona física).

5. Se recomienda que el cierre laboral del ISR se haga en el mes de diciembre para que no haya diferencias.

**5.7 CASO PRÁCTICO DE IMPUESTO ANUAL**

*TOMANDO COMO BASE NUESTRO EJERCICIO DE PAGOS PROVISIONALES AHORA REALIZAREMOS LA DECLARACION ANUAL CON SALARIO MAYOR AL MINIMO*

**RESUMEN  
(SALARIO MAYOR AL MINIMO)**

SUELDOS	\$ 87.665,00	
PRESTACIONES	\$ 55.420,19	INCLUIDAS LAS VACACIONES
EXENCIONES	\$ 29.193,37	
RETENCIONES	\$ 9.859,36	
CAS TABLA	\$ 1.208,76	
CAS NO ACREDITABLE	\$ 710,97	

**DECLARACION ANUAL**

EL PLAZO PARA PRESENTAR LA DECLARACION ES A MAS TARDAR EN EL MES DE ABRIL DEL AÑO SIGUIENTE ART 177 LISR

LA OBLIGACION DE PRESENTAR LA DECLARACION ANUAL ES DEL PATRON ART. 118 FRAC. II LISR	
INGRESO ACUMULABLE	\$113.891,82
IMPUESTO DETERMINADO (ART177)	\$ 17.843,16
SUBS. ACREDITABLE	\$ 8.208,74
ISR SUBSIDIADO	\$ 9.634,42
CAS TABLA	\$ 1.208,76
ISR A CARGO	\$ 8.425,66
(-) PAGOS PROVISIONALES	\$ 9.859,36
<b>ISR A CARGO</b>	<b>\$ 1.433,70</b>

**DECLARACION ANUAL CON GASTOS PERSONALES  
(SALARIO MAYOR AL MINIMO)**

INGRESOS ACUMULABLES	\$113.891,82	SUBSIDIO	\$ 7.529,58
DEDUCCIONES PERSONALES	\$ 9.600,00	(-)NO ACRED.	\$ 710,97
BASE GRAVABLE	\$104.291,82	SUB ACRED.	\$ 6.818,61
ISR DETERMINADO	\$ 15.059,16		
SUB ACREDITABLE	\$ 6.818,61		
ISR A CARGO	\$ 8.240,55		
(-) PAGOS PROVISIONALES	\$ 9.859,36		
<b>ISR A FAVOR</b>	<b>\$ 1.618,81</b>		
* se aplica el porcentaje en el subsidio solo cuando hay mas ingresos se aplica la diferencia			



**NOTA** Como se puede apreciar en la declaración anual presentada por el trabajador y por la empresa, al trabajador le conviene presentar la declaración el mismo; siempre y cuando tenga deducciones personales ya que estas van a reducir el ingreso gravable y por lo tanto el impuesto a pagar va a ser menor y en el mejor de los casos como el ejemplo va a tener un saldo a favor.

## RESUMEN

*TOMANDO COMO BASE NUESTRO EJERCICIO DE PAGOS PROVISIONALES AHORA  
REALIZAREMOS LA DECLARACION ANUAL CON SALARIO MINIMO GENERAL*

### (SALARIO MINIMO GENERAL)

	RESUMEN CON SMG
SUELDOS	\$15.163,11
PRESTACIONES	\$34.358,80
EXENCIONES	\$30.372,05
RETENCIONES	\$ -
CAS TABLA	\$ 4.883,46
MONTO NO ACRED.	\$ 58,68

### ANUAL PRESENTADA POR EL PATRON

#### (SALARIO MINIMO GENERAL)

INGRESOS ACUM.	\$19.149,86
ISR DETERMINADO	\$ 1.498,26
SUB. ACRED.	\$ 689,27
ISR SUBSIDIADO	\$ 808,99
CAS TABLA	\$ 4.883,46
ISR A CARGO	\$ -
(-)PAGOS PROV.	\$ -
ISR A CARGO(A FAVOR)	\$ -
	* En este caso por percibir un salario mínimo no tiene impuesto a cargo al contrario durante el ejercicio estuvo percibiendo el crédito al salario.



### ANUAL PRESENTADA POR EL TRABAJADOR (SALARIO MINIMO GENERAL)

		ANUAL PRESENTADA POR EL TRABAJADOR	
INGRESOS ACUM.	\$19.149,86		
(-) DEDUCC. PERSON.	\$ 9.600,00	TOTAL DE SUBSID	\$ 269,13
BASE GRAVABLE	\$ 9.549,86	(-) SUB NO ACRED.	\$ 58,68
ISR DETERMINADO ART 177	\$ 538,26	ACREDITABLE	\$ 210,45
SUB. ACRED. ART 178	\$ 210,45		
ISR	\$ 327,81		
(-) PAGOS PROV.	\$ -		
ISR A CARGO	\$ 327,81		

**NOTA:** En este caso al percibir el salario mínimo es conveniente que el patrón sea quien presente la declaración anual ya que aunque contamos con deducciones personales nos resulta impuesto a cargo esto debido a que en la declaración anual presentada por el trabajador no se considera el crédito al salario y tampoco tiene pagos provisionales.

**5.-** Considerar que el trabajador se separa de la empresa con fecha 30 de junio de 2006 y recibe las prestaciones correspondientes y no vuelve a trabajar en ninguna otra empresa en lo que resta del año, cumplir con las obligaciones de retención y declaración anual.

### FINIQUITO

01/12/2005-----30JUNIO 2006	212 días	
01/01/2005-----30 JUN 2006	181 días	
SALARIO DIARIO	\$169,00	
aguinaldo proporcional	$169 \times 35 / 365 \times 181$ -----	\$2,933,19
vacaciones	$169 \times 18 / 365 \times 212$ .....	\$1,766,86
prima vacacional	$1,766,86 \times 25\%$ -----	\$ 441,71
prestaciones proporcionales		\$ 5.141,76

El total de las prestaciones proporcionales es de \$5,141.76





<b>IMPUESTO DE JUNIO</b>	<b>JUNIO</b>
sueldo	\$ 5.070,00
hrs. Extras	\$ 1.351,49
aguinaldo	\$ 2.933,19
vacaciones	\$ 1.766,86
prima vacacional	\$ 441,71
total ingresos	\$ 11.563,25
exento	\$ 1.923,53
ingreso acumulable	\$ 9.639,71
ISR a cargo	\$ 1.530,06
subsidio acreditable	\$ 703,90
ISR subsidiado	\$ 826,16
Cas tabla	\$ -
ISR retenido	\$ 826,16

### RESUMEN

suelos	\$ 27.547,00
prestaciones	\$ 19.442,95
exentos	\$ 3.864,88
retenciones	\$ 2.301,83
CAS tabla	\$ 914,13
Sub. Acreditable	\$ 2.597,50
Sub. No acreditable	\$ 233,38
Sub. acreditable	92.01%

<b>INGRESOS POR SEPARACION</b>	\$34476.00
Exento	\$34476.00
Retención	-----0-----
Ultimo sueldo mensual ordinario	\$5,070.00

**ANUAL**

(Presentada por el trabajador según Art. 117 de la LISR, o bien; puede no presentarla según Art. 152 del reglamento de esta ley)

CONCEPTO	ACUMULABLE
sueldos y prestaciones	\$ 43.125,07
deducciones personales	\$ -
base gravable	\$ 43,125.07
ISR determinado	\$ 3,895.78
sub. Acreditable	\$ 1,714.51
ISR a cargo	\$ 2,181.26
(-) pagos provisionales	\$ 2.301,83
ISR a favor	\$ 120.57

\*En este caso la obligación de presentar declaración anual le compete al trabajador de acuerdo al Art. 117 de la LISR fracc. III inciso c) la cual dice: obligación del trabajador a presentar declaración anual personal en los sig. Casos c) **Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate** o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o mas empleadores en forma simultanea.

**ART. 152 DEL REGLAMENTO DE LA LISR.** Los contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios personales subordinados antes del 31 de diciembre del año de que se trate, podrán no presentar la declaración a que se refiere el inciso c) de la fracción III del artículo 117 de la ley, cuando la totalidad de sus percepciones provengan únicamente de ingresos obtenidos por la prestación en el país de un servicio personal subordinado, estos no excedan de la cantidad señalada en el inciso e) de la citada fracción III del Art. 117 de la ley, y no deriven de la prestación de servicios a dos o mas empleadores.

**NOTA:** En este caso no tenemos ingreso no acumulable para nuestra declaración anual ya que los \$34,476.00 que recibió el trabajador por prima de antigüedad quedan exentos en su totalidad de acuerdo al art. 109 Fracc. X.



6.-Considerar que el trabajador se separa de la empresa con fecha 30 de junio y recibe las prestaciones correspondientes y entra a trabajar con el Sr."W" a partir del mes de noviembre, percibiendo un sueldo mensual de \$8,900.00 en el mes de diciembre el patrón paga aguinaldo el equivalente a un mes de sueldo (en este caso será proporcional al tiempo que tiene trabajando). El subsidio acreditable que tiene este patrón es del 78%. Cumplir con las obligaciones de retención y declaración anual.

<b>2ª PATRON</b>			
	<b>noviembre</b>		<b>diciembre</b>
sueldo	\$ 8.900,00	sueldo	\$ 8.900,00
ISR a cargo	\$ 1.315,54	aguinaldo	\$ 1.487,39
subsidio acreditable	\$ 513,06	total ingresos	\$10.387,39
ISR subsidiado	\$ 802,48	ISR a cargo	\$ 1.746,88
cas tabla	\$ -	sub. acreditable	\$ 679,26
ISR.	\$ <b>802,48</b>	ISR subsidiado	\$ 1.067,62
		cas tabla	\$ -
		ret. ISR	\$ <b>1.067,62</b>
no acreditable	\$ 144.71		\$ 191.59

	<b>RESUMEN DE LOS DOS PATRONES</b>	
sueldos	\$27,547.00	\$17,800.00
prestaciones	\$19,442,95	\$1,487.39
exentos	\$3,864,88	
retenciones	\$2,301,83	\$1,870,1
cas tabla	\$914,13	
subs. Acreditable	\$2597,5	\$1,192,32
subs. No acreditable	\$233,38	\$336.30
proporción acreditable	92,01%	78%

**INGRESOS POR SEPARACION**

	\$34,476
exentos	\$34476
ultimo S.M.O.	\$5070



**ANUAL**

CONCEPTO	ACUMULABLE
sueldos y prestaciones	\$ 43.125,07
deducciones personales	\$ -
base gravable	\$ 43,125.07
ISR determinado	\$ 3,895.78
sub. Acreditable	\$
ISR a cargo	\$
(-) pagos provisionales	\$ 2.301,83
ISR a favor	\$

\*El patrón queda relevado de presentar la declaración anual de acuerdo al Art. 116 Fracc. III quinto párrafo inciso a) de la LISR



## 5.8 TARIFA ACTUALIZADA DEL IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO DE 2007

**Tarifa actualizada del impuesto correspondiente al ejercicio de 2007  
Art. 177 de la LISR**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para
			aplicarse sobre el
			excedente del
			límite inferior 1
\$	\$	\$	\$
0.01	5,952.84	0.00	3.00
5,952.85	50,524.92	178.56	10.00
50,524.93	88,793.04	4,635.72	17.00
88,793.05	103,218.00	11,141.52	25.00
103,218.01	En adelante	14,747.76	29.00

**Tabla para la determinación del subsidio aplicable a la tarifa anterior  
Art. 178 de la LISR**

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento de subsidio
			sobre impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	50.00
5,952.85	50,524.92	89.28	50.00
50,524.93	88,793.04	2,318.04	50.00
88,793.05	103,218.00	5,570.28	50.00
103,218.01	123,580.20	7,373.88	50.00
123,580.21	249,243.48	10,326.36	40.00
249,243.49	392,841.96	24,903.24	30.00
392,841.97	En adelante	37,396.32	0.00



## CONCLUSIÓN

Como resultado final de este trabajo puedo emitir en primer lugar que el procedimiento establecido en el art. 113 de la Ley de ISR, para determinar el impuesto que grava a los sueldos y salarios, es muy alto ya que tomando como ejemplo una persona que gana \$8,000.00 mensuales se le retiene de impuesto mensual aproximadamente de \$750.00, lo cual elevado al año nos da una cantidad de \$9,000.00 Este impuesto viene a afectar directamente el ingreso familiar lo que le impide al trabajador destinar este dinero en algo que lo beneficie mas directamente.

Por otra parte la opción que da el artículo 109 fracción VI de la Ley de ISR de hacer deducibles los gastos de previsión social para el patrón y no acumulable para el trabajador siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el artículo 31 fracción XII de la Ley de ISR es beneficiosa ya que fomenta que las empresas implementen estos planes de previsión social para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.



## BIBLIOGRAFÍA

“Mis Prestaciones y Derechos Laborales”

Manuel Solana Rivero

Ecafsa

“Administración De Prestaciones”

Julio Torres Díaz

Thomson

“Ley Federal Del Trabajo”

Alberto Trueba Urbina

Jorge Trueba Barrera

Porrúa

“Ley y reglamento del Impuesto Sobre la Renta 2006 Y 2007”

“Código Fiscal de la Federación”

“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

-Revista Práctica Fiscal

Varios números

-Diario Oficial de la Federación 2006

-Internet:

[www.impuestum.com.mx](http://www.impuestum.com.mx)

[www.offxfiscal.com.mx](http://www.offxfiscal.com.mx)

[www.nuevoconsutoruofiscal.com](http://www.nuevoconsutoruofiscal.com)

[www.condusef.gob.mx](http://www.condusef.gob.mx)