

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE
SAN NICOLÁS DE HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**“TRATAMIENTO Y PLANEACIÓN FISCAL DE
SUELDOS Y SALARIOS”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EI TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA**

**PRESENTA:
ELOISA ÁLVARO MENDEZ**

**ASESOR:
DR. CUAUHEMOC GUERERO DÁVALOS**

mayo 2008

DEDICATORIA

A Dios: por permitirme vivir y darme sabiduría, fuerza suficiente para salir adelante, por permitirme terminar esta licenciatura.

A mis padres: Mateo Álvaro y Maria Méndez, por darme la vida, el apoyo y cariño durante la universidad, por confiar en mí. Los amo con todo mi corazón.

A mis hermanos: Herlinda, Nicolás, Esmeralda, Eliseo. José Alfredo, Martha y Pedro. Que siempre han estado conmigo apoyándome. Los amo con todo mi corazón.

A mi hermana Esmeralda por su confianza, por su incansable apoyo, atención a mi persona en todos los momentos que más lo necesite. Te amo con todo mi corazón.

A Francisco por su gran apoyo y en especial con todo mi amor y cariño a mis 4 sobrinas.

A mi asesor: Cuauhtemoc Guerrero Dávalos, por su paciencia, dedicación y apoyo para realizar esta tesis. A quien admiro y respeto.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION

OBJETIVOS

CAPITULO I PLANEACIÓN FISCAL

1.1 Concepto.....	5
1.2 Planeacion fiscal.....	6
1.3 Importancia.....	8
1.4 Características y consideraciones que debe tomar en cuenta el especialista en impuesto.....	10
1.5 Alternativas fiscales.....	13
1.6 Fundamento de la planeacion fiscal.....	15
1.7 Metodología de la planeacion.....	16
1.7.1 Opinion sobre la situación fiscal de una empresa.....	16
1.7.2 Planeacion fiscal integral de una empresa.....	25

CAPITULO II ASPECTOS LEGALES CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

2.1 Previsión social.....	27
2.2 Condiciones de trabajo.....	37
2.3 Jornada de trabajo.....	38
2.4 Días de descansó y prima dominical.....	40
2.5 Vacaciones.....	41
2.6 Prima de vacaciones.....	42
2.7 El salario.....	42
2.8 La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	43

CAPITULO III LA FISCALIDAD DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

3.1 Sujetos obligados.....	47
3.2 Fundamentos de la LISR respecto los sueldos y salarios.....	48
3.3 Ingresos que se asimilan a sueldos y salarios.....	49
3.4 Ingresos exento.....	51
3.5 Retenciones por remuneraciones extraordinarias.....	51
3.6 Opción para efectuar la retención de impuestos por pagos de gratificación anual, PTU, primas dominicales y primas vacacionales.....	55
3.7 Crédito al salario.....	62
3.8 Indemnizaciones.....	74
3.9 Pensiones y jubilaciones.....	75
3.10 Pagos provisionales.....	78
3.11 Determinación de la declaración anual.....	81

CAPITULO IV PLANEACION FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

4.1 Objetivo de la planeacion.....	87
4.2 Análisis.....	88
4.3 Diagnostico.....	88
4.4 Alternativas.....	88
4.5 Outsourcing.....	88
4.6 Implantación.....	91
4.7 Mantenimiento.....	91

CAPITULO V CONCLUSIÓN..... 94

BIBLIOGRAFIA..... 95

INTRODUCCION

Antecedentes históricos de la relación laboral

La historia del trabajo es sin duda la historia del hombre, no puedo decir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajo. Lo importante es, sin embargo; es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado el trabajo a través de la historia a lo largo de la historia del hombre, el trabajo ha sufrido cambios significativos realizándose este en un principio en condiciones infrahumanas mismas que fueron cambiando a lo largo del tiempo hasta llegar a la época actual, caracterizándose esta por el establecimiento de legislaciones que han venido a regular las condiciones bajo las cuales se debe prestar todo trabajo tomando en consideración la importancia que tienen a conocer los diversos aspectos evolutivos que han tenido las relaciones laborales.

En la etapa prehistórica el hombre tuvo la necesidad de buscar los medios de subsistencia ya que todo se proporcionaba por la madre naturaleza ha esta etapa de la humanidad se le conoce como la comunidad primitiva.

Esto es importante mencionar, debido a la repercusión que tiene en la sociedad, ya que de los segundos, constituyen el ahorro social o inversión, presente desde las sociedades mas primitivas; ya sea preparando el suelo para los futuros cultivos o plantando árboles que darán sus frutos en el futuro.

Por lo anterior, se establece que la mano de obra es uno de los elementos mas importantes que determinan el desarrolló y crecimiento de la sociedad, así como también es importante la remuneración que se da a cambio de dicho trabajo.

Lamentablemente esto no es equitativamente, ya que la mayoría de los trabajadores laboran demasiadas horas para obtener un salario que satisfaga más o menos sus necesidades básicas.

Este hecho no solo se presenta hoy en la actualidad sino desde siempre; puedo decir en la época feudal, donde la mayoría de los trabajadores eran esclavos y tomaban como pago bolsa de la sal, de ahí la palabra salario, la cual utilizamos aun en nuestros días.

Pero aunque es sencillo el origen de esta palabra, los conceptos modernos que se utilizan en la actualidad para definir una relación laboral, siguen siendo complejos para los trabajadores de México, debido a la ignorancia y el promedio mínimo de estudios que prevalece en nuestro país.

Aunado al salario, otro tema importante es el de las prestaciones sociales, las cuales son un derecho del trabajador, y aunque en muchas ocasiones son insuficiente, son necesarias para coadyuvar a sus bienestar y el de su familia.

Ahora abordare un poco lo referente a la plantación fiscal.

A través de la elaboración de un diagnóstico fiscal y su análisis, se detectan en áreas de productividad fiscal alternativas susceptibles de aplicación que permitan una optimización en la carga fiscal de las empresas, diseñando y ejecutando estrategias que permitan maximizar los recursos de nuestros clientes; aprovechando los beneficios fiscales que se contemplan en forma explícita o implícita dentro de la legislación tributaria.

Dentro del marco general de actuación en materia fiscal, estas normas definen el campo de acción y la preparación académica; delimitan el campo de trabajo y la importancia relativa así como el riesgo probable en esta materia.

Esta norma define la consultoría fiscal como “la actividad profesional que tiene por objeto la correcta determinación del régimen fiscal aplicable a una persona o entidad, a una operación o grupo de operaciones o a determinados hechos o situaciones, siempre dentro del marco de las disposiciones fiscales aplicables”.

Un servicio común en la práctica de la consultoría fiscal es la denominada “planeación fiscal”, la cual consiste en el “diseño análisis e implantación de las opciones existentes para realizar un negocio o llevar a cabo una operación o

grupo de operaciones, con el fin de lograr que la carga fiscal aplicable sea la mínima posible, que pueda diferirse su pago o que se obtengan los mayores beneficios de índole fiscal, siempre dentro del marco de las disposiciones fiscales".

La planeación fiscal debe ser considerada como una actividad legítima amparada por el derecho de libertad de trabajo y de contratación contenidos en la constitución política.

En la planeación fiscal debe existir siempre como condicionante una razón de negocios; es decir, la planeación debe realizarse en función de operaciones que tengan un objetivo determinado que no sea exclusivamente la obtención de un beneficio fiscal.

En la práctica, puede resultar difícil distinguir lo que es una actividad legítima como la planeación fiscal y lo que son actos ilícitos como la simulación, evasión, algunas clases de elusión fiscal y la defraudación fiscal.

La planeación fiscal tiene como objeto encontrar alternativas viables para planear la manera de efectuar el pago de los impuestos dentro de los marcos legales, las figuras ilícitas siempre implican el uso de engaños y aprovechamientos para evitar el pago de los impuestos.

OBJETIVO

El presente trabajo tiene como objetivo primordial el estudio del tema de sueldos y salarios, por ser éste un tema de importancia no sólo para economistas e industriales (patronos), sino también para los trabajadores, y su desarrollo.

Salario mínimo

Es al que todo trabajador tiene derecho a percibir para sobrevivir sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural.

Sin duda, que toda empresa debe realizar una planeación fiscal no solo al momento de tener un problema de tipo fiscal, sino que la planeación fiscal debe realizarse desde la constitución de la empresa hasta que esta termine su ciclo de vida.

El objetivo es detectar las áreas y actividades susceptibles de lograr economías fiscales, mediante el diagnóstico de la situación fiscal actual y tendencias de la entidad. Las fases de esta etapa son el planteamiento del problema, identificación del problema, plan de trabajo, recolección de la información y análisis de la información.

CAPITULO I PLANEACION FISCAL

1.1 concepto

Planeación

Considero necesario, antes de abordar el tema de planeación fiscal, conceptualizar este término. Por lo que, se debe entender que planeación fiscal, de acuerdo a Barrón:

“La intención o proyecto de realizar cualquier cosa; establecer un programa de trabajo; proyecto en el que se establecen objetivos económicos, políticos, financieros, etc.; trazar un plan, precisando los principales factores que se consideran importantes para la consecución de un objeto determinado”.

La planeación es una actividad universal, un trabajo mental relacionado con la experiencia y el conocimiento de quien hace uso de ella; y tiene por objetivo: fijar el curso concreto de la acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y números necesarios para su realización.

De lo anterior se puede desprender que la actividad de planear las cosas, los negocios, las conductas, etc., es una actividad y libertad propia del ser humano, ejercitable en todo los niveles, como individuo y formando parte de las corporaciones, organizaciones o grupos a los que pertenece; es decir, estoy contemplando la forma de comportamiento de cualquier organismo, llámese ser humano, empresa o estado, pues sería ilógico concebir la vida misma sin ningún plan, proyecto o meta. El ser humano para llevar a cabo sus actividades diarias o cotidianas establece un plan; si no lo hace es que viva en el caos; nuestra vida misma esta planeada desde el seno familiar, hasta que con pleno

uso de nuestra conciencia la proyectamos o le cambiamos el rumbo, de acuerdo con nuestras necesidades.

En situación muy parecida, se desarrolla la vida económica de una empresa, ya que desde su nacimiento se planea que recursos humanos y materiales se emplearan, las actividades que se van a realizar, los medios publicitarios necesarios, el mercado el cual va dirigido, etc., además se planean los objetivos y metas a los cuales se desea llegar.

Sin una planeación cualquier organismo económico iría a la quiebra; es mas, en este campo, y en todos los campos de la actividad humana, continuamente y en forma interrumpida se esta planeando, ya que en mundo actual en que nos desenvolvemos existe una dinámica de todo tipo, que nos obliga a estar modificando las políticas, los métodos y objetivos; y lo menos que se puede pedir es un seguimiento de los conceptos antes mencionados.

Concluyo, la planeación es una libertad humana, y nos encontramos en todos los niveles de la vida, tanto individual como de las grandes organizaciones a nivel mundial y nacional.

1.2 Planeación fiscal

La planeación fiscal debe ser considerada como una actividad legítima amparada por el derecho de libertad de trabajo y de contratación contenidos en la constitución política.

Quien realice una planeación fiscal debe tener en la mente el cumplimiento de la ley, pero ello no implica el pago de impuestos en exceso o anticipadamente.

En la planeación fiscal debe existir siempre como condicionante una razón de negocios; es decir, la planeación se realiza en función de operaciones que tengan un objetivo determinado, es decir no ser exclusivamente la obtención de un beneficio fiscal.

En la práctica, puede resultar difícil distinguir lo que es una actividad legítima como la planeación fiscal y lo que son actos ilícitos como la simulación, evasión, algunas clases de elusión fiscal y la defraudación fiscal.

La planeación fiscal tiene como objeto encontrar alternativas viables para planear la manera de efectuar el pago de los impuestos dentro de los marcos legales, las figuras ilícitas siempre implican el uso de engaños y aprovechamientos para evitar el pago de los impuestos.

El objetivo principal es el de pagar el menor impuesto posible en base a la planeación de gastos que sean aceptados tributariamente y que puede configurarse entre elusión y aceptación. Esta planeación es importante para los accionistas de una empresa.

La planeación fiscal de las empresas consiste en un conjunto de técnicas, que sirven para optimizar el costo fiscal inherente a las operaciones de las empresas siempre de los límites permitidos por la ley. Resulta obvio para no rebasar los parámetros que nos marca las leyes, es primordial que la planeación fiscal se efectúe previamente a la realización de los hechos, sin efectuar ninguna simulación de actos o abusar de los derechos.

La planeación fiscal es conocida como economía fiscal, afirmando Le rouge: “cualquiera puede ordenar su patrimonio o sus intereses de tal manera que el impuesto tenga la menor incidencia posible. El deber moral, como el deber cívico, no llegan hasta obligarlo a tomar el camino mas provechoso para el tesoro”.

Rosier afirma que: “los contribuyentes que tienen varios medios legales para llegar al mismo resultado, tiene la facultad de escoger el que da origen a las prestaciones menos elevadas”.

Puedo considerar que el error más grave que se comete al hablar de planeación fiscal, es vincularla con el pago mínimo de impuestos, o con el no pagarlos; ya que, abundando en lo que se expreso anteriormente, pienso

acerca de la conveniencia de llevar a cabo la deducción inmediata de activos fijos en la empresa; por lo que no esta dejando de pagar ningún impuesto, si no que al tomar esta decisión, está planeado las utilidades de la empresa. Asimismo, si por necesidades de la organización una empresa se transforma en sociedad cooperativa, no existe ninguna elusión; asimismo, cuando por efectos del tratado del libre comercio o por necesidades de organización, las empresas recuren a la fusión o escisión de sociedades. también cuando la empresa decide, en lugar del arrendamiento puro, el arrendamiento financiero, cuando la empresa considera conveniente establecer planes de previsión social, y muchos otros casos que podríamos citar como verdaderas estrategias fiscales, contemplados como alternativas dentro de la ley y que, en nuestro concepto no puede encuadrarse dentro de la defraudación fiscal.

1.3 Importancia

La importancia de la planeación fiscal se puede considerar que está en el mismo nivel de los diferentes estudios de prefactibilidad y factibilidad, puesto que en la época actual no se puede soslayar la repercusión que el factor tributario tiene en los costos de producción y la administración y su incidencia en el desarrollo de un proyecto empresarial.

El encargado de efectuar la planeación fiscal debe ser un especialista o diplomado en la materia, postgrados que ya se dan en algunas de nuestras instituciones de enseñanza con reconocimiento oficial, pero es de hacerse notar que, de acuerdo a la política tributaria que se viene observando en nuestro país, el asesor o consultor fiscal deberá estar constantemente actualizado en el tema, vivir a lado de los problemas tributarios que se van conociendo; por lo que es necesario estar en estudio e investigación constante, mediante la concurrencia a conferencias y platicas fiscales, a través de lo cual el asesor fiscal estará en posibilidad de conocer a fondo la mecánica fiscal, a demás de estar consiente de los limites legales de la aplicación de las leyes, y encontrarse dotado de las calidades éticas y morales necesarias para que mediante el uso de estrategias fiscales, se optimicen

las operaciones de la empresa, lo que dará como resultado como el pago de sus impuestos en forma equitativa; en una palabra: observar las normas consignadas en el código de ética profesional, emitido por el instituto mexicano de contadores públicos, A.C., debe estar consiente, insistimos de los límites legales de la planeación fiscal para impedir que su cliente o el mismo pueda verse expuestos a caer en el delito de defraudación fiscal, vía simulación de actos jurídicos o abuso del derecho.

En esta parte, considero necesaria relacionar algunos de los servicios que presta el asesor fiscal:

- consultoría y asesoría
- tramites ante las autoridades
- auditoria para efectos fiscales
- auditoria par efectos financieros
- peritajes
- elaboración y revisión de declaraciones

Tradicionalmente, la actividad del contador publico, en materia fiscal se encaminaba a la dictaminacion para efectos fiscales; sin embargo tal como lo especifica el código fiscal de la federación solo algunas de las empresas, con determinado nivel de ingresos, están obligadas a dictaminar sus estados financieros para efectos fiscales. Si tenemos en cuenta que el costo de una auditoria del tipo que se señala, es gravoso para las empresas de media capacidad administrativa ,los cuales componen el tamaño de las empresas en nuestro país, llegamos a la conclusión de que tienen que hacer uso de la consultoría o asesoría fiscal .

No deseo profundizar lo que refiere a la dictaminacion de estados financieros para efectos fiscales, ya que dicha actividad queda comprendida dentro del tema general en nuestro trabajo.

Considero que la planeación fiscal se encuentra dentro de la asesoría o consultoría fiscal. Los contribuyentes, en diferentes circunstancias, recuren

al personal de la materia para que emita su opinión respecto del régimen fiscal aplicable a su empresa, y que además le permita, dentro de los límites reales, optimizar sus operaciones y consecuentemente a ser menos pesada la carga tributaria; esas consultas en ocasiones se refieren a alternativas ya implantadas por algún otro profesional o, en algunas otras, a estrategias que el cliente intenta implantar en su empresa o grupo. En este momento en que el especialista en la materia opina o implanta una planeación fiscal, para la cual deberá tener en cuenta los aspectos a los que nos referimos mas adelante , en el tema metodología de la planeación tributaria, por considerarlo mas oportuno en este momento.

Para terminar con esta parte del trabajo, he hablado la función que desempeñan los asesores fiscales y los contribuyentes dentro del contexto social que significa el pago de los impuestos, y su utilización en el desarrollo económicos del país , pero sin perder de vista que la meta fundamental de los organismos económicos es la obtención de utilidades, ya que de esta dependerá la contribución, la cual deberá estar acorde a su actividad e ingresos, y sobre todo con los principios generales de los impuestos mismos que nos permitan hacer uso al máximo de las alternativas que las leyes tributarias nos otorgan.

1.4 Algunas características y consideraciones que deben tomar en cuenta el especialista en impuesto

- a) Conocimiento profundo de leyes.- Esto es conocer la jerarquía de las leyes, los principios generales del derecho, fundamentos de derecho civil, mercantil, laboral, de comercio exterior y en forma amplia las siguientes: constitución política de los estados unidos mexicanos, Ley de Ingresos de la Federación, Código Fiscal de la Federación, Ley de Impuesto Sobre la Renta, Ley de Impuesto al Valor Agregado, Ley del Impuesto al Activo, y sus reglamentos. Ley de INFONAVIT, Ley del IMSS, Ley de ISAI, Ley de IEPSyS, Ley de ISAN, código financiero del

distrito federal, el reglamento interior de la SHCP, criterios, circulares, misceláneas, etc.

- b) Conocimiento analítico de la operación de la empresa.- Este comprende el análisis del giro y actividades posibles, capacidad de producción ocupada y posible, activos fijos, nivel de ingresos, liquidez y solvencia, ubicación, etc.
- c) Estudio comparativo de las tendencias que en materia impositiva a presentado la empresa.- Es conveniente aplicarse a: movimiento de los ingresos, porcentaje de utilidad bruta, comportamiento de inventarios, porcentaje de utilidad fiscal; movimientos de la mano de obra en su caso, gastos, etc.
- d) Un estudio de la historia de la empresa.- Es muy importante tener conocimiento desde la constitución de la sociedad, para enterarse de los aumentos y disminuciones de capital y capitalización de utilidades, fusiones, antigüedad de la empresa, dividendos pagados, propiedades, amortizaciones fiscales, cambios de valuación de inventarios, cambios de razón social, etc.
- e) Establecimiento del régimen fiscal aplicable.- Es básico, para efectuar una planeación fiscal, encuadrar a la empresa de que se trata, dentro de las disposiciones que le son aplicables.
- f) Evaluación de las alternativas fiscales posibles.- Después de establecer las posibles alternativas que puedan ser aplicadas en la empresa, debe elegir la mas conveniente en materia de diferimiento de impuestos, como: creación de otras empresas de grupo, pago de dividendos, liquidar, fusionar, etc.

- g) La planeación debe ser oportuna.- La estrategia debe tener lugar en forma ordenada, en su momento y con las circunstancias adecuadas, ya que de no observarse dichos principios los resultados pueden no ser satisfactorios, e incluso contraproducente a la empresa.
- h) Utilizar adecuadamente la imaginación y creatividad.- Es nuestra opinión personal que en materia fiscal debe contarse con cierta sensibilidad para poder efectuar una planeación adecuada, porque sin contar con una buena dosis de imaginación y un tanto de creatividad, las planeaciones fiscales adolecerán de esencia; y creamos que la diferencia entre una buena planeación y una simple planeación escrita en la mente imaginativa y creadora de una persona y los simples conocimientos de otra.
- i) Limite de la planeación.- Es conveniente tratar de evitar las planeaciones a largo plazo, debido al proceso inflacionario que vive en el país y a las constantes reformas a las leyes fiscales; sin embargo, cuando sea necesario efectuar una planeación a largo plazo no perder de vista lo asentado.

¿Cuál es la importancia de la planeación fiscal?

Ayuda a obtener una optimización de los recursos financieros, es decir, la planeación fiscal es una herramienta administrativa capaz de producir beneficios económicos futuros.

Su objetivo básicamente es:

“Eliminar, disminuir o diferir la carga fiscal de toda operación, siempre dentro del marco jurídico fiscal vigente y contando con el soporte documental que demuestre la licitud de los casos.

Ahora ya sabemos el principal objetivo y la importancia de la planeación fiscal pero ¿por dónde empezamos?... por las alternativas siguientes:

1. las que están explícitamente establecidas en la ley

2. y las implícitas (se debe obtener una interpretación objetiva de las leyes)

Por ejemplo:

Explicitas	Implícitas
-estímulos fiscales	-jurisprudencias
-deducciones con requisitos	-figuras jurídicas
-sujetos exentos	-criterios de la autoridad
-objetos no gravados	
-tasas o tarifas	
preferenciales	

1.5 Alternativas fiscales pueden ser explícitas e implícitas

Las leyes impositivas expresamente permiten alternativas al contribuyente, pudiendo este situarse en la que mejor le convenga; además las leyes fiscales o supletorias, utilizadas en una forma permitida por la ley, implícitamente permiten al contribuyente diferir el pago del impuesto, deducir de inmediato, etc.

La planeación fiscal tributaria hará posible el cumplimiento de la totalidad de las obligaciones tributarias que afectan las operaciones de cada empresa en particular.

Y... ¿es fácil diseñar un plan fiscal?

La planeación fiscal depende del régimen tributario, del tipo de empresa, contingencias. El diseño de la estrategia se basará en las circunstancias particulares y antecedentes de cada empresa o persona. Es decir, la dificultad de la planeación depende de la capacidad, creatividad técnica y conocimientos del especialista en la materia.

A continuación mostrare un ejemplo de planeación fiscal: Repeco combinado con régimen intermedio (dos contribuyentes en un solo domicilio fiscal)

Análisis de la operación:

1. Melisa tiene una papelería, ella esta inscrita en repeco y no elabora facturas, sino notas de venta.
2. El negocio ha crecido y algunos de sus clientes le piden facturas con desglose de IVA.
3. El 70% de las ventas es al público en general y el 30% es con el público que requiere factura.

Problemática:

- Melisa quiere quedarse en repeco para no ir al régimen intermedio y pagar una tasa mayor... ¿podrá quedarse en ese régimen por la actividad que realizó?

Determinación de alternativa:

1. Melisa seguirá como repeco por 70% de las ventas.
2. Su esposo Fernando tendrá el 30% de las ventas, pagando el impuesto bajo el régimen intermedio, y pudiendo deducir las mercancías pagadas a su nombre.

Análisis de la alternativa: esta alternativa es válida, pues en el artículo 10º del código fiscal de la federación no menciona alguna prohibición acerca de tener dos o más contribuyentes en el mismo domicilio fiscal.

En conclusión, la planeación fiscal es una herramienta administrativa que nos ayuda a tener un mejor control de nuestras finanzas y que no es ningún delito siempre y cuando se apegue al derecho. Es importante mencionar que la planeación fiscal requiere de mantenimiento y seguimiento por parte del asesor fiscal.

1.6 Fundamentos de la planeación fiscal

La planeación fiscal puede fundamentarse en:

- a) Evitar o eludir colocarse en la situación que la ley considere como hecho generador del tributo, lo cual puede darse por abstención o por el uso de otra figura legal.
- b) Utilizar o ocupar la opción que el legislador, a través de las normas impositiva, otorgar.
- c) La colocación del contribuyente dentro de: exenciones, facilidades, subsidios, estímulos, etc., otorgados por política fiscal a determinados grupos o conducta de los sujetos pasivos.
- d) Encuadrar un acto o una operación aprovechando: las inexactitudes, silencio, en previsiones, lagunas, imprecisiones, o deficiencia de las leyes fiscales.
- e) Tener una visión completa del patrimonio del contribuyente, atendiendo a los nexos familiares, en el caso de personas físicas, y a una empresa de grupo, en el caso de controladoras y controladas, para poder programar las estrategias fiscales aplicables.

- f) La situación financiera de la empresa y de sus accionistas.

1.7 Metodología de la planeación fiscal

Como ya se indico en párrafos anteriores ,consultor fiscal puede ser contratado tanto para implantar una planeación fiscal integral en una empresa, para opinar sobre la situación fiscal de la misma , como para opinar sobre un acto u operación fiscal ;par efectuar esto ultimo podremos proponer lo siguiente:

1.7.1 Opinión sobre la situación fiscal de una empresa

1.7.1.1 Revisar el archivo permanente

Toda empresa deberá tener un archivo permanente, en el cual se incluyan copias de toda la documentación que explique la historia de la empresa, como:

- a) Escritura constitutiva, debidamente inscrita en el registro publico de la propiedad, sección comercio.
- b) Modificaciones a la escritura constitutiva: aumentos de capital, cambios de representantes, disminuciones de capital ,cambio del objeto social, fusiones, escisiones , etc.
- c) Que el objeto social corresponda con la actividad de la empresa.
- d) Que estén debidamente protocolizados los poderes de los administradores o el consejo, y que se ejercen.
- e) Que los accionistas de la empresa sean reales y actuales; y en su caso se haya efectuado en la enajenación de acción.

- f) Que hayan probado los resultados de los ejercicios sociales terminados, mediante el acta de asamblea respectiva, y que se señale en la misma el informe del comisario.
- g) Avisos representantes de las autoridades fiscales, como: inscripción en el RFC, cambios, aumentos o disminuciones de obligaciones fiscales, consultas a las autoridades, pagos en parcialidades, suspensión o reanudación de actividades autorización para destrucción de inventarios.
- h) Visitas de auditoria por parte de las autoridades, resultados de las mismas, a defensa y finiquito, cuales fueron las observaciones, si había algunas anomalías se corrigieron o se siguen repitiendo; es muy importante cerciorarse de que la auditoria estén totalmente concluidas.
- i) Si la empresa se encuentra dictaminada para efectos fiscales, solicitar el dictamen para verificar las observaciones CPR.
- j) Estados financieros de los últimos meses y del ejercicio anterior, con el objeto d efectuar un análisis e interpretación de los mismo, para detectar los cambios mas importantes y que pudieran reflejar alguna anomalía de carácter fiscal; estados financieros comparativos del ejercicio anterior con los del actual, para enfocar de los mismos.
- k) Toda clase de contratos que la empresa haya celebrado.

1.7.1.2 Libros sociales y de contabilidad

Comprobar que se encuentren al corriente y de no ser así investigar las causas, además;

- a) Revisar que las cifras que reportan los libros de contabilidad correspondan con que aparecen en las declaraciones fiscales, a base de pruebas selectivas, documentación comprobatoria a pólizas, de pólizas a libros de contabilidad, y de aquí a la declaración.
- b) Se llevan todos los libros de contabilidad y sociales, así como los registros a que esta obligada la empresa y en la forma en que lo exigen las autoridades fiscales.

1.7.1.3 Declaraciones

Determinar que clase de declaraciones esta a obligada a presentar la empresa y verificar si:

- a) Se presentan en tiempo, si no es así cual es el motivo, o si existen convenios de pago en parcialidades.
- b) Coinciden con los registros contables y / o documentación comprobatoria relativa.
- c) Las informativas sean presentado
- d) Se abuso de las declaraciones complementarias, cual fue la razón.

1.7.1.4 Bancos

- a) Es correcta la frecuencia con la cual se practican los arqueos de caja.

- b) Tomar en listado de las cuentas bancarias de la empresa; que las mismas se encuentren a su nombre, y verificar en forma somera que con estas se efectúan pagos, y se depositan ingresos correspondientes a las operaciones registradas en la contabilidad.

1.7.1.5 Cuentas por cobrar

- a) Se cuenta con los auxiliares respectivos, en estas, y en las demás cuentas que tiene relación con el impuesto al activo y el componente inflacionario.
- b) Se tiene una relación de la antigüedad de saldos, y el cual es la política de crédito de la empresa.
- c) Existen demandas por cobros de créditos, en que estado se encuentran.
- d) Selectivamente, verificar que se registren las facturas expedidas y cruzar contra devoluciones, rebajas, etc.

1.7.1.6 Inventarios

- a) Ha existido alguna destrucción de mercancías y se cumplió con los requisitos fiscales.
- b) Las facturas de compras reúnen requisitos fiscales (selectivas)
- c) Se pagan con cheque nominativo, para abonar a cuenta del beneficiario, mediante traspaso de cuentas.
- d) Se tienen mercancías de importación, se deducen en el momento que autoriza la ley, y se cumple con los requisitos de importación.

- e) Con que frecuencia se hace la toma física de inventarios, se están valuando correctamente.
- f) Se encuentran mercancías en poder de la empresa que no son propias, están debidamente identificadas, se tiene comprobación del hecho.

1.7.1.7 Inversiones, planta y equipo

- a) Existe un inventario de activo fijo.
- b) La documentación que ampara el activo fijo se encuentra debidamente requisitada.
- c) Existe un inventario que contenga los siguientes datos: fecha de compra, fecha de inicio de utilización, monto original de la inversión, porcentaje de depreciación contable, porcentaje de depreciación fiscal, activos totalmente depreciados, activos no deducibles o parcialmente deducibles, activos que dejaron de ser útiles, actualización de la depreciación, etc.

1.7.1.8 Activos diferidos

Existen regalía por patente de inversión de mejoras, marcas, nombres comerciales, y en general por asistencia técnica o transferencia de tecnología, que sean amortizables, reúnen requisitos fiscales, y no rebasan los límites fiscales (porcentaje).

1.7.1.9 Pasivo

- a) En que forma se comprobó que los abonos a proveedores corresponden a compras registradas en la contabilidad de la empresa.

- b) Se han pagado con cheques de la empresa las compras, o por medio de traspasos de cuentas. Por los adeudos al extranjero, como intereses, asistencia técnica, regalías, etc., se entero el impuesto correspondiente.
- c) Los préstamos obtenidos se utilizaron en los fines del negocio.
- d) Los pasivos que afectaron los resultados, están identificados, en cuanto a monto y beneficiario.

1.7.1.10 Capital contable

- a) Se lleva la cuenta de utilidad fiscal neta.
- b) En el pago de dividendos, se ha verificado que provenga de la CUFIN, o se ha enterado el impuesto correspondiente.
- c) Existe un estado de variación de las cuentas de capital contable; en el caso disminuciones de capital, se verifico que provengan de capital de aportación.

1.7.1.11 Ingresos

- a) Se facturan todos los ingresos que percibe la empresa.
- b) Se verifico en forma selectiva que se encuentren contabilizados.
- c) Las facturas reúnen requisitos fiscales.
- d) Se verifica el nombre, denominación o razón social y domicilio de los clientes.

- e) Se cumple con las reglas de acumulación que marca la ley del impuesto sobre la renta.
- f) En el caso de devoluciones, rebajas y descuentos, se observaron los requisitos para declararlos en el ejercicio correcto.
- g) Se traslada el IVA de acuerdo la ley correspondiente, expresamente y por separado, y en los casos que así se contempla.
- h) Selectivamente, se verifico que los ingresos se depositan en las cuentas de cheque de la empresa.
- i) En el caso de devoluciones, descuentos o bonificaciones se expiden las notas de crédito, haciendo constar que se cancelo o restituyo el IVA.

1.7.1.12 Compras

- a) Verificar, en forma selectiva, que se encuentren contabilizadas.
- b) Cruzar contra el registro de proveedores, contra las entradas al almacén y contra las devoluciones, rebajas y descuentos sobre compra.
- c) Que las facturas o comprobantes reúnan requisitos fiscales.
- d) Que se paguen con cheque nominativos para abono en cuenta del beneficiario.
- e) Que se deduzcan todas las compras del ejercicio, aun las pendientes de pago.

- f) Que cuando se trate de compras de importación su deducción se efectué hasta que se hayan internado legalmente al país.
- g) Que el IVA este debidamente trasladado, expresamente y por separado.
- h) Que en todos los casos se cercioren del domicilio del proveedor.

1.7.1.13 Gastos.

- a) Examinar la hoja de trabajo analítica de gastos, para que en forma genérica se verifique que se trata de gastos estrictamente indispensable.
- b) En forma selectiva, verificar que la documentación que respalda la deducción reúnan los requisitos fiscales, y el IVA este trasladado, expresamente y por separado.
- c) Que se haya pagado con cheque nominativo para abono en cuenta del beneficiario o mediante traspaso en cuenta bancaria
- d) Que los pagos revisados cumplan con los requisitos que marca la ley el impuesto sobre la renta.
- e) En el caso de remuneraciones al personal, hacer una prueba global de sueldos y salarios.
- f) En forma selectiva, verificar la retención de impuestos a los trabajadores y entero.
- g) Que todos los trabajadores se encuentren inscrito en el seguro social.

- h) Verificar que los cálculos de los salarios integrados sean los correctos.
- i) Que existan contratos individuales de trabajo.
- j) Que las aportaciones al INFONAVIT sean las correctas.
- k) Que el entero del SAR este correctamente calculados.

Para finalizar:

- Verificar que se concilie las bases de INFONAVIT, IMSS, SAR e ISPT.
- Verificar el cálculo del componente inflacionario.
- Que exista una conciliación de la utilidad contable con la fiscal.
- Verificar la determinación del resultado fiscal, incluyendo IVA e IMPAC.

Después de efectuar esta serie de depreciaciones y estudios, ya esta el consultor en posibilidad de emitir su opinión sobre la situación fiscal de una empresa; lo cual hará mediante un informe dirigido al consejo de administración, lo mas claro posible, indicando los errores o deficiencias encontradas, así como sus recomendaciones. Volvemos a insistir en no confundir este pronóstico con la auditoria de estados financieros para efectos fiscales. En nuestra opinión, los contadores públicos llamados a dictaminar deberían hacer este estudio antes de: comprometerse a dictaminar y firmar la solicitud que se presenta ante la a secretaria de hacienda y crédito publico, solicitando autorización para esos efectos, a fin de evitar sorpresas desagradables.

Posteriormente a lo antes indicado, el asesor o consultor fiscal ya se encuentra en posibilidades de efectuar una planeación fiscal integral a la empresa, si el consejo directivo así lo decide. Es imprescindible, en este momento, hacer hincapié en que lo aquí recomendado de ninguna manera es absoluto, y deberá aplicarse de acuerdo a las circunstancias y ampliarse a la medida en que las necesidades de la empresa lo requieran; es decir, solo se ha pretendido dar una guía para auxilio de quienes lo necesitan.

1.7.2 Planeación fiscal integral de una empresa

A. Determinación de las estrategias posibles y selección de las operativas. para desarrollar este punto, deberá atenderse a lo siguiente:

- a) El monto de su aplicación (ante en inicio de operaciones, durante la marcha de negocio, en la liquidación, al formar otros contribuyentes, al fusionarse o ser fusionada, al disolverse, al liquidarse o después de liquidarse).
- b) Relación con el patrimonio de la empresa (activos, pasivos, capital, ingresos, costos o gastos).
- c) Las relaciones de negocios que tiene la empresa (filiales, subsidiarias, proveedores, asociaciones civiles, sociedades civiles, controladoras, fideicomisos, sucesión, transportistas, clientes, prestadores de servicios, comisionistas, consignatario, distribuidores, maquiladores, constructora, etc.).

B. Alcance de la planeación, su costo y posibles consecuencias. es necesario que empresario conozca perfectamente el ahorro fiscal y

financiero que obtendrá de planeación fiscal y los riesgos o consecuencias de tal estrategia.

- C. Integración del plan. –tramitación legal de toda clase de documentación para realización en tiempo de la planeación decidida, desahogo de formalidades internas y externas, contratos, etc.
- D. Continuidad y actualización de la planeación.- para que el resultado de estrategias fiscales sea el propuesto, debe vigilarse que se cumplan las etapas preestablecidas; y para que la planeación no se vea superada por las reformas fiscales, revisar periódicamente el plan con el fin de actualizarlo.
- E. Que la estrategias o estrategias seleccionadas no contemplen figuras prohibidas por la ley.
- F. Que en ningún caso la gama de posibilidades que nos ofrecen las leyes fiscales para planear, debido a su complejidad, nos lleve a la simulación de actos jurídicos.
- G. Tampoco que la planeación llegue el abuso de derecho o de la ley en forma por demás agresiva, lo cual no debemos confundir con el hecho de que el legislador no incluyo tal o cual probabilidad, ya que en este caso la aplicación de la ley no conlleva el abuso.
- H. En caso de deuda o agresividad en la estrategia es mas saludable no llevarla a cabo si al hacerlo podemos llevar al cliente, tarde o temprano, a un problema que podría caer en la defraudación fiscal.
- I. Es de vital importancia la amalgama de estrategias fiscales dentro de una empresa, e inclusive trascender a empresas de grupo, y a otras empresas que tengan relaciones de negocios con la misma.

CAPITULO II ASPECTOS LEGALES CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

2.1 previsión social

La política y programas encaminados a promover el suministro de servicios para el bienestar de los trabajadores deben estar basados en el reconocimiento del hecho de que dichos servicios, interesan tanto a los empleados como a los trabajadores, y en que contribuyen a salvaguardar y mejorar la salud y bienestar del trabajador, lo que se traduce en mejores relaciones de trabajo y en un aumento en la productividad de las empresas, por tanto es muy importante que exista un adecuado de previsión social, con apego a las leyes vigentes con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para los contribuyentes y exentas para los trabajadores.

La previsión social son las prestaciones que brindan los patrones a sus empleados y que son otorgados de manera general y se ocupan esencialmente de:

- a) Elevar el nivel integral del individuo en su ámbito social intelectual físico y mental.
- b) Ayudarlos en los casos de adversidad cuando realmente necesita dinero y apoyo.

Los gastos de previsión social son efectuados en cumplimiento de los contratos del trabajo deben deducirse para efectos del impuesto sobre la renta cumpliendo los siguientes requisitos.

1. Que se otorguen en manera general a todos los trabajadores conforme a los planes en los que quede determinado al sector que pertenezca.

2. Establecer el procedimiento para determinar el monto de las prestaciones.
3. Definir los tipos de beneficios.
4. Dar a conocer por escrito al trabajador.

La previsión social cuenta con ciertas características entre las cuales se encuentran:

1. Se otorga como complemento al salario
2. Busca satisfacer en forma equitativa las necesidades de los empleados por ello se otorgan en forma general.
3. Proporcionar seguridad a los empleados.
4. Busca su superación fiscal social económica y cultural.

Por otro lado, cuando el contribuyente patrón se encuentra en el supuesto de la planeación fiscal relativa a la previsión social, casi siempre trata de minimizar su costo fiscal dentro del marco de la ley. Sin embargo, al hablar de previsión social, incluida en la planeación fiscal, simplemente se debe de entender que los impuestos a cubrir deben de ser aquellos que las leyes señalen; más ni menos todo con apego a disposiciones fiscales vigentes. Con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para los patrones e ingresos exentos para los trabajadores.

Concepto de Previsión Social

Artículo 8 en su último párrafo de la ley de impuesto sobre la renta establece: Que 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 otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores pendientes a su separación física social económica o cultural que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Por otra parte el artículo 31 de la ley de impuesto sobre la renta en su fracción XII establece que cuando se trate de gastos de previsión social las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficios de todos los trabajadores.

Es importante mencionar que esta definición que se encuentra en el texto de la ley de mayor seguridad jurídica a los contribuyentes; sin embargo, hay que tener mucho cuidado en su aplicación, con el fin de diferenciar las prestaciones que efectivamente constituyen una previsión social de aquellas dadas sus características especiales no lo sean y que deben ser considerados como remuneraciones para los trabajadores.

Para tal efecto, haremos un listado de algunas partidas que consideramos previsión social de conformidad con la definición señalada en las disposiciones de la ley de impuesto sobre la renta estando concientes que puede existir muchos mas conceptos.

conceptos	superación
despensas	economía
seguro de vida	economía
jubilaciones	economía
pensiones	economía
subsidio por incapacidad e invalide	economía
guardería infantiles	social
fondo de ahorro	economía
seguro de gastos médicos mayores	social
pago prima de seguro de vida	social
reembolsó gastos funerales	social
reembolso gastos médicos dentales y hospitalarios	social

ayuda de gastos de colegiatura	social
ayuda de gastos escolares	social
ayuda para uniforme escolares	social
ayuda para gastos de matrimonio	social
ayuda para nacimientos hijos de trabajadores	social
canasta navideñas	social
becas	social
compensación por viaje económica	económica
vales de gasolina	económica
servicio de comedor	social
vales por restaurante	económica
fondo para deportes	física
talle de lectura y redacción	cultural
apoyo para actividades cultural	cultural
equipo para actividades deportivas	física
cuotas para club deportivo	física
asistencia museo y biblioteca	cultural

Es importante mencionar que algunos conceptos de previsión social, están exentos para algunas leyes fiscales pero gravadas para otras por lo que es necesario aplicar las disposiciones fiscales correspondientes para un correcto cumplimiento.

Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados

El artículo 31 fracciones XII de la ley de ISR, también reglamento lo relativo a las prestaciones que reciben los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados como sigue:

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 o contrato ley.

Cuando una persona moral tenga dos o mas sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgue 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 otorgada a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contrato ley.

Trabajadores no sindicalizados

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 se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas la aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizados, sé cumple con lo establecido en este párrafo, cuando se este a lo dispuesto en el ultimo párrafo de esta fracción.

En el artículo 31 fracción XII, último párrafo, establece que:

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 esta ley, las erogaciones realizadas por concepto de primas de seguro de vida y de gastos médicos, no podrán exceder de diez

veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.

Aportaciones al fondo de ahorro

En el artículo 31 fracción XII de la ley de ISR establece que en el caso de las aportaciones al fondo de ahorro, estas solo serán deducibles cuando, además de ser generales en los términos de los tres 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 al salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces al SMG del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año y siempre que se cumpla los requisitos de permanencia que establece en el artículo 42 del reglamento de esta ley, mismo que establece que dicho ahorro se retire al termino de la relación laboral de trabajo o una vez por año.

Primas de seguro de vida y seguro de gastos médicos

De acuerdo el artículo 31 fracción XII, en su párrafo quinto establece lo siguiente:

Los pagos de primas de seguros de vida que se otorguen en beneficios 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 en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Asimismo, serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectuó el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

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.

Primas por seguros o fianzas

El artículo 31 fracción XIII de la LISR establece lo siguiente; tratándose de primas de seguros o fianzas. Que los pagos de primas por seguros o fianzas se hagan conforme a las leyes de la materia y correspondan a conceptos que esta ley señala como deducibles o que en otras leyes se establezca la obligación de contratarlos y siempre que, tratándose de seguros, durante la vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a persona alguna, por parte de la aseguradora, con garantía de las sumas aseguradas, de las primas pagadas o de las reservas matemáticas.

Trabajadores, técnicos o dirigentes.

En los casos en que los seguros tengan por objeto otorgar beneficios a los trabajadores, deberá observarse lo dispuesto en la fracción anterior. Si mediante el seguro se trata de resarcir al contribuyente de la disminución que en su productividad pudiera causar la muerte, accidente o enfermedad, de técnicos o dirigentes, la deducción de las primas procederá siempre que el seguro se establezca. En un plan en el cual se determine el procedimiento para fijar el monto de la prestación y se satisfagan los plazos y los requisitos que se fijen en disposiciones de carácter general.

El éxito de todo negocio depende de la contribución de todas las personas que trabajen en el; sin embargo, a menudo encontramos empleados indispensables que con su contribución hacen posible la sobre vivencia a largo plazo y la

rentabilidad de las empresas. A estas personas se les denomina comúnmente hombre clave, ya que el contribuyente con ciertas características especiales como: capacidad mental, relaciones iniciativa, experiencia y un amplio conocimiento en el área, lo convierte en un elemento clave e indispensable dentro de una organización, por lo que cuando se pierde uno de estos talentos, las pérdidas por su ausencia afectan al negocio, se hace necesario entonces, otorgar seguros a estos hombres clave en la empresa.

Podemos concluir hasta ahora, que las percepciones exentas y no acumulables de previsión social, con base en el artículo 109 fracción VI, y antepenúltimo y último párrafo del propio artículo 109 de LISR.

- a) Si el salario del trabajador mas la previsión social es menor a siete veces el salario mínimo general (SMG) del año, entonces la previsión social estará exenta.
- b) Si el salario del trabajador mas la previsión social es mayor a siete veces el SMG elevado al año, entonces la previsión social, estará exenta hasta 1 SMG, siempre y cuando esta limitación, en ningún caso, debe dar como, resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios subordinados y el importe de la exención sea inferior a 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Previsión social y su deducibilidad

Podemos concluir que para la deducibilidad de la previsión social deberán reunirse las siguientes condiciones:

- Se otorguen en forma general en beneficios de los trabajadores.
- Tratándose de trabajadores sindicalizados se cumpla la generalidad cuando las mismas se establece de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contrato ley.

- Tratándose de trabajadores con dos o mas sindicatos se cumple la generalidad siempre y cuando se otorguen las prestaciones de previsión social de acuerdo con los contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del sindicato, aun cuando estas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia empresa de acuerdo con su contrató colectivo de trabajo o contratos ley.
- Tratándose de trabajadores no sindicalizados se cumple con el requisito de generalidad, cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos, siempre y cuando las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto efectuada por cada trabajador sindicalizados, así mismo para determinar el promedio aritmético no se tomaran en cuenta las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, fondos de pensiones y jubilaciones que establece la LSS, las erogaciones realizadas por conceptos de gastos médicos y primas de seguros de vida. es importante mencionar que si no se cuenta con sindicato no procederá el promedio aritmético.

Este plan de previsión social, el cual se podrá ampliar o reducir de conformidad con lo que cada empresa en particular convenga con los trabajadores, este contrato de prestaciones de previsión social, se recomienda sea sellado por la STPS, con el propósito de darle mayor legalidad.

Ley Federal de Trabajo

Conceptos básicos relacionados con el salario de acuerdo a la ley federal de trabajo

Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, artículo 8 LFT.

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

Son funciones de confianza las de dirección, inspección de vigilancia y fiscalización, cuando contengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Artículo 9 LFT.

Patrón: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos, artículo 10 LFT.

Intermediario: es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Artículo 12 LFT.

empresa: para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de los bienes o servicios y, por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de semana. Artículo 16 LFT.

Relación de trabajo: se entiende por relación de trabajo, cualquier que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo: cualquiera que se su firma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario. Artículo 20 LFT.

Respecto al marco legal de la ley federal del trabajo se puede expresar las siguientes relaciones:

La ley federal del trabajo es de estricta observancia en toda la república mexicana y reglamenta las relaciones de trabajo que se encuentran en el artículo 123, apartado “a”, de la constitución. Artículo 1 de la LFT.

Por lo que podemos decir que jerárquicamente la ley federal de trabajo esta por encima de leyes como la del seguro social, INFONAVIT, etc.

De esta ley considero conceptos relativos a las condiciones de trabajo.

En primera instancia analizaremos las condición de trabajo que “son las estipulaciones pactadas entre el patrón y el trabajador, que se traducen en el contenido del contrató o relación de trabajo”.

2.2 Condiciones de Trabajo

Artículo 25 LFT, enumera las condiciones de trabajo de la siguiente manera:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación del trabajador es para obra o tiempo determinado tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;

- IV. El lugar o los lugares donde deban prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario; y
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

2.3 Jornada de Trabajo

Lo referente a la jornada de trabajo lo encontramos reglamentado en los artículos 58 al 68 de la ley federal de trabajo.

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En los artículos 60 al 66 reconoce varias clases de jornada de trabajo, clasificadas en: diurna, mixta, continua, extraordinaria y los trabajos de emergencia.

Jornada diurna: es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Su duración máxima es de ocho horas.

Jornada nocturna: es la comprendida entre las veinte horas y las seis horas. Su duración máxima es de siete horas.

jornada mixta: es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si comprende tres horas y medias o mas; será jornada nocturno, su duración máximo es de siete horas y media.

Jornada continua: es aquella en que se preste el servicio en forma interrumpida. Por lo tanto la obligación del patrón es de darle al trabajador mínimo media hora de descanso.

Jornada extraordinario: es la prolongación de actividades normal de la empresa. la jornada extraordinaria de trabajo constituye una obligación para el trabajador, pero no para el patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 de la constitución, apartado a fracción XI esta no deberá de exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir, se pagaran dobles. Si el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana, se pagaran al trabajador con un doscientos por cientos más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir, se pagaran triples.

Trabajos de emergencia es la prolongación de la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente necesario para evitar o controlar siniestros o riesgos en la empresa. Estas horas de trabajo se pagaran como si se tratara de horas normales de la jornada.

2.4 Días de descanso y prima dominical

Los días de descanso constituyen una necesidad para los trabajadores, necesidad de que repongan energías y de que compartan tiempo con sus familiares y para el esparcimiento.

La ley federal de trabajo dispone en sus artículos 69 al 75 lo siguiente;
Que por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, con goce del salario integro, artículo 69 LFT.

Artículo 71 LFT; se procurara que el día de descanso semanal sea domingo, pero si el trabajador que preste servicio en día domingo tendrá derecho a una prima dominical de un veinticinco por ciento sobre el salario.

Artículo 73 LFT; si el trabajador labora el día de descanso se le pagara independientemente del salario que le corresponda por su descanso, un salario doble.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán 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 quedarán 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

Las vacaciones se encuentran reglamentadas en los artículos 76 al 81 de la LFT. En el artículo 80 se habla de la prima vacacional, la cual trataremos en el siguiente punto.

Por vacaciones debe entenderse la interpretación lícita del trabajo por el tiempo que autoriza la ley.

El trabajador deberá disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborables por el primer año de servicio, periodo que se aumentara en dos días laborables subsecuente, hasta llegar a doce; para después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco subsecuente de servicios, artículo 76 LFT.

A continuación se ilustra lo expuesto:

- 1 año de antigüedad, tiene derecho a 6 días.
- 2 años de antigüedad, tiene derecho a 8 días.

- 3 años de antigüedad, tiene derecho a 10 días.
- 4 años de antigüedad, tiene derecho a 12 días.
- De 5 a 9 años de antigüedad tiene derecho a 14 días.
- De 10 a 14 años de antigüedad, tiene derecho a 16 días, y así sucesivamente hasta que se termine la relación de trabajo por jubilación u otra causa.

2.6 Prima vacacional

La prima de vacaciones es una prestación en dinero que el patrón debe entregar al trabajador conforme a lo dispuesto en la LFT. Esta ley establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre el salario que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

2.7 El salario

Se establece en los artículos 82 y 89 de la LFT.

Salario: es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados. Artículo 82 LFT.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestaciones que se entregue al trabajador por su trabajo. Artículo 84 LFT.

El artículo 86 de la LFT nos menciona que a trabajo igual, salario igual. Esto de hecho es lo que la constitución nos garantiza en la fracción VII apartado A en el artículo 123.

El aguinaldo deberá pagarse antes del 20 de diciembre y ser equivalente a 15 días del salario por lo menos, y todo trabajador por el hecho de serlo o por haber sido recibirá aguinaldo en porción al tiempo trabajado. Artículo 87 de la LFT.

El salario se pagara semanalmente cuando el trabajo sea material y cuando no lo sea no deberá de pasar de 15 días. Artículo 88 de la LFT.

2.8 Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

La justificación para que se estableciera la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas se encuentra en el hecho de que si los trabajadores aportan su fuerza de trabajo en beneficio de la empresa. Es justo, legal y humano que disfruten, aunque sea mínimamente, de la riqueza que generan.

La ley en los artículos 117 al 131 aborda este tema.

Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que fije la comisión para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El procedimiento para el reparto de las utilidades es sencillo y se realiza de la manera siguiente: artículo 121 LFT.

- I. El patrón presenta su declaración anual ante la secretaria de hacienda y crédito público y dentro de los diez días siguientes, tiene la obligación de entregar copia de la misma a los trabajadores, quedando todo la documentación relativa a disposición de los trabajadores por el término de 30 días en la empresa y en la SHCP.
- II. Dentro de los 30 días siguientes a la entrega de la copia de la declaración anual, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores, podrán formular objeciones ante las SHCP.
- III. La resolución definitiva que dicte la SHCP no podrá ser recurrida por los trabajadores. deben entenderse que los trabajadores no pueden recurrir

la resolución de la SHCP por los medios ordinarios de defensa, pero si lo pueden hacer a través del juicio de amparo.

- IV. Dentro de los 30 días siguientes a la resolución, el patrón dará cumplimiento a la misma; no obstante que la impugne, pero si lo hace y resultare favorecido. los pagos hechos a los trabajadores podrán deducirse de las utilidades del siguiente ejercicio.

El reparto de las utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aunque este pendiente alguna objeción de los trabajadores. Artículo 122 LFT.

El artículo 123 de la LFT dispone que la utilidad repartible se dividirá en 2 partes iguales; una se repartirá por igual entre todos los trabajadores en consideración al número de días trabajados por cada uno en el año sin importar el monto de los salarios y la otra parte se repartirá en proporción al monto de los salarios por el trabajo prestado durante el año.

La ley hace una distinción en el concepto de salario tratándose del reparto de utilidades a los trabajadores y dice que para efectos de calcular el monto de los salarios solo se tomara la cuota diaria. Artículo 124 de la LFT.

Para determinar la participación de cada trabajador en la empresa, se integrara una comisión con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la que formulara un proyecto de reparto que se fijara en lugar visible de la empresa para efecto, de que se puedan presentar inconformidades que serán resueltas por la misma comisión en un término de 15 días. Si los representantes de los trabajadores y de los patrones no se ponen de acuerdo acerca del reparto, el inspector del trabajo decidirá. Artículo 125 de la LFT.

Por disposición de la LFT quedan exceptuadas de repartir utilidades. Artículo 126 LFT.

- I. Las empresas 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.
- III. Las empresas de industrias extractivo de nueva creación durante el periodo de exploración.
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficios.
- V. el IMSS y las instituciones publicas descentralizados 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 y comercio.

Aunque el reparto de utilidades debería ser para todos los trabajadores en virtud de que todos ponen su esfuerzo en beneficios de la empresa. El articulo 127 que a continuación se transcribe, quita este derecho a algunos trabajadores.

- 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 de otro 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 tiene derecho a participar en el reparto. la comisión a que se refiere el artículo 123, adoptara las medidas que juzgue conveniente para su citación.
- VI. Los trabajadores domésticos no participaran en el reparto de las utilidades; y
- VII. los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días en el año, por lo menos.

CAPITULO III FISCALIDAD DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

Ley del impuesto sobre la renta

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinados, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asemejan a estos ingresos los siguientes.

Salario mínimo

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. Artículo 90 LFT.

3.1 Sujetos obligados

Artículo 106, los sujetos del título IV del ISR están obligados al pago de ISR las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, ingresos en bienes, ingresos devengados, siempre y cuando están señalados a este título, ingresos por sus servicios siempre y cuando lo señale la ley, por todo los demás ingresos, no importando por que concepto son.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado tendrán derecho a acreditar el crédito al salario y los que obtengan ingresos asimilables a sueldos y salarios no gozan de ese derecho.

3.2 Fundamentos de los sueldos y salarios (LISR)

El primer párrafo del artículo 110 de la LISR, establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral.

De acuerdo con el artículo 137 del RISR, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorgue la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se otorgue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe.

Por otra parte, en el último párrafo del artículo 110 se establece que no se consideraran ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores; así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado. Dichos bienes prácticamente son las herramientas, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

Asimismo, en el penúltimo párrafo del referido artículo 110, se precisa que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo; es decir, no existe sociedad conyugal. Los ingresos en crédito se acumularan hasta el año de calendario en que sean cobrados.

3.3 Ingresos que se asimilan a sueldos y salarios

Solo para efectos de la LISR se asimilan a ingresos por sueldos y salarios, los conceptos que sin serlo se establecen en las fracciones I al VI del artículo 110, mismos que se comentan a continuación:

1. las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, las entidades federativas y los municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así con los obtenidos por las fuerzas armadas. de conformidad con el artículo 111 de la LISR, cuando los funcionarios de la federación, las entidades federativas y los municipios, tengan asignados automóviles que no reúnan el requisitos de ser estrictamente indispensables, se considerara ingreso en servicio, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines de ISR de haber sido contribuyentes del mismo las personas morales señaladas.
2. 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.
3. los honorarios a miembros de consejo directivos, de vigilancia, consultivo o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
4. los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este ultimo.

5. 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 los sueldos y salarios.
6. 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 les efectúa el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de las disposiciones aplicables a los sueldos y salarios.

Asimilables a sueldos fracción II y V ISR

Con base a lo anterior podemos establecer que las personas que hagan pagos que ha su vez son ingresos de este capítulo al efectuar las retenciones correspondientes artículo 113 de la ley ISR deberán considerar lo siguiente:

1. si los pagos son por conceptos de lo señalado en el primer párrafo y la fracción I del artículo 110 de la ley ISR en su mecánica de cálculo se aplicará la tarifa del crédito al salario artículo 115 del ISR
2. si los pagos son por conceptos señalados en las fracciones II a la V del artículo 110 del ISR en su mecánica de cálculo no se aplica el crédito al salario.
3. si los pagan son por los conceptos señalados en las fracciones VI y VII de ISR en su mecánica de cálculo no se aplicará subtrato ni crédito al salario del artículo. 115 ISR y 114, únicamente se aplica la tarifa 113.

Tratándose tanto de sueldos y salarios. Como de asimilables a sueldos hay que tener presente la siguiente regla:

En el caso de que el subsidio sea mayor que el ISR después de haber aplicado la tarifa no se tendrá derecho a ninguna devolución o compensación 22 y 23 del CFF, es decir cuando existe diferencia a favor en la aplicación del subsidio el resultado será cero.

3.4 Ingresos exento

En las fracciones I al XIII, XVII, XXII y último párrafo del artículo 109 de la LISR se establecen los conceptos de ingresos por sueldos y salarios por lo que no se estará obligado al pago del impuesto.

3.5 Retenciones por remuneraciones extraordinarias a las que se refiere el artículo 109 fracción I de la ley

La fracción I del artículo 109 de la ley establece que no se pagara el ISR por la obtención de los siguientes ingresos:

- por los derivados de las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del SMG para una o varias aéreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalado por la LFT, así como por los derivados de las remuneraciones por tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice e los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el limite establecido de dicho LFT
- tratándose de los trabajadores con ingresos superiores al SMG, no se pagara el impuesto por el 50% de los ingresos que deriven de las remuneraciones por tiempo extraordinario o prestación de servicios que se realice en los días de descanso si disfrutar otro en sustitución, hasta

el limite establecido e dicha LFT y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exentas antes referidas, se pagara el ISR
Los salarios mínimos vigentes a partir del 1° de enero 2007 son:

área geográfica	SMG diario
a	50.57
b	49.00
c	47.60

a) Remuneración por horas extras de salarios mínimos

La LFT e su artículo 66 establecen que podría también prologarse la jornada de trabajo por circunstancia extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

De lo anterior se desprende que:

1. si u trabajador labora mas de tres horas diarias, las que excedan no se encuentran exentas de ISR
2. si un trabajador labora como máxima tres horas diarias pero más de tres veces a la semana, estarán gravadas las percepciones correspondientes en exceso de las nueve que marca la LFT.

La LFT en su artículo 67 establece que: las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada; es decir, a razón de salario doble.

También respecto a las horas extras, el articulo 68 de la LFT establece que: la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la

semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, si perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Ejemplo 1

3 horas diarias, 3 veces a la semana

Salario diario: $\$47.60 / 8 = 5.95$

Horas extras: $5.95 \times 2 \times 9 = 107.10$

En este caso, la parte exenta seria de \$ 107.10 por tratarse de salario mínimo y no exceder de los límites establecidos por la LFT.

Ejemplo 2

Supongamos que un trabajador de salario mínimo laboro 9 horas extras distribuidas de la siguiente manera:

Lunes 7 horas

Martes 2 horas

En este caso, las horas extras exentas seria 5 horas, 3 el lunes y 2 del martes.

Ejemplo 3

Supongamos que un trabajador de salario mínimo laboro 5 horas extras, una hora diaria de lunes a viernes, en este caso las horas extras serian 3. En realidad, se podría manejar infinidad de ejemplos, lo cierto es que solamente estarán exentas cuando no sean más de 3 horas diarias y hasta por 3 días a la semana.

b) Remuneraciones por horas extras de salarios mayores al mínimo.

Para los trabajadores que perciban mas de un salario mínimo, únicamente estará exento el cincuenta por ciento de la horas extras que no excedan de los limites ya analizados en el punto anterior, y sin que la exención exceda de una cantidad equivalente a cinco veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios, si consideramos el salario mínimo vigente en enero, tendríamos que el limite exento seria $(\$47.60 \times 5) = \$ 238$.

Ejemplos 1

3 horas diarias, 3 veces a la semana

Salario diario: $\$ 97.36 / 8$ $\$ 12.17$

Horas extras: $\$ 12.17 \times 2 \times 9$ $\$ 219.06$

En este caso la parte exenta será de \$ 109.53 por no exceder de los límites establecidos por la LFT y por no exceder de la cantidad antes citada.

Ejemplo 2

3 horas diarias, 3 veces a la semana

Salario diario: $\$ 241.12 / 8 =$ $\$ 30.14$

Horas extras: $\$ 30.14 \times 2 \times 9 =$ $\$ 542.52$

Bajo este ejemplo, en principio la parte exenta seria de \$ 271.26 por no exceder de los límites establecidos por la LFT; sin embargo, excede del límite de cinco salarios mininos, por lo tanto las horas extras exentas ascendería a \$ 238.

c) Remuneraciones por días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución

En este caso de trabajadores de salario mínimo, deberá de tomarse en consideración únicamente lo que establece el artículo 73 de la LFT los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. si se quebranta esta disposición, el patrón pagara al trabajador,

independientemente del salario doble por el servicio prestado; es decir, estará exento el doble del salario mínimo.

Tratándose de trabajadores del salario superior al mínimo, deberá tomarse en cuenta las mismas consideraciones establecidas para las horas extras.

Es de suma importancia aclarar, que si un trabajador de los que hace referencia el párrafo anterior, en una misma semana percibe remuneraciones por horas extras y por días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, el límite de la exención a que tendrá derecho será el equivalente a cinco salarios mínimo para ambos conceptos de remuneraciones y con cinco salarios mínimos para cada uno de los conceptos mencionados.

En todos los casos analizados, la parte no exenta, se adicionara a los demás conceptos gravables, para efecto de calcular el impuesto.

3.6 Opción para efectuar la retención de impuesto por pagos de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 109 fracción XI de la ley, las gratificaciones anuales estarán exentas, hasta por el equivalente a treinta días del SMG del área geográfica del trabajador, siempre que dichas gratificaciones se otorguen en forma general. Tratándose de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las primas vacacionales otorgadas en forma general, se estarán exentas hasta por el equivalente a quince días del mencionado salario por cada uno de los conceptos mencionados. Y en el caso de primas dominicales hasta el equivalente de un SMG del área geográfica del contribuyente por cada domingo que se labore.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores al servicio del estado, durante un año de calendario, estarán exentas hasta el equivalente al SMG del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general, así como las primas vacacionales que otorgue el

estado durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general, hasta por el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

De acuerdo con el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la ley, los patrones que hagan pagos por concepto de gratificación anual, podrán efectuar la retención del impuesto conforme al procedimiento en el artículo 142 del RISR, mismo que se analiza a través del siguiente:

Ejemplo

Sueldo de mayo de 2007: 5,500.00

Cobro de PTU el 31 de mayo de 2007: \$ 4276.55

Subsidio acreditable: 60%

Subsidio no acreditable: 40%

Determinación de la PTU gravada

	fracción I
ingreso por PTU	4,276.55
(-) ingreso exento	<u>714.00</u>
(=) ingreso gravado	3,562.55
(/) los días del año	<u>365</u>
(=) PTU	9.76
(*) mensual	30.40
(=) PTU mensual	<u><u>296.72</u></u>

	fracción II
resultado de la fracción I	296.72
(+) ingreso ordinario	<u>5,500.00</u>
(=) resultado	5,796.72
base gravable	5,796.72
(-)límite inferior art. 113	<u>4,210.42</u>
(=)excedente del límite inferior	1,586.30
(*)% del excedente art. 113	<u>17%</u>
(=)impuesto marginal	269.67
(+)cuota fija art. 113	<u>386.31</u>
(=)impuesto antes del subsidio	655.98
(-)subsidio acreditable art. 114	<u>196.80</u>
(=)ISR después del subsidio	459.18
(-)Crédito al salario art. 115	<u>294.63</u>
	\$
(=)ISR a entregar o a retener	<u>164.55</u>
(=) Resultado de la fracción II	<u>164.55</u>
Determinación del subsidio	
	Art. 114

(=)Impuesto marginal	269.67
(*) % del subsidio art. 114	50%
(=) Subsidio del impuesto	134.84
(+) Cuota fija art.114	193.17
(=) Impuesto marginal	328.01
(*)Proporción de acreditamiento	60%
(=)Subsidio acreditable	196.80
Subsidio no acreditable	131.20
Fracción III	
Base gravable	5,500.00
(-)Limite inferior art. 113	4,210.42
(=)Excedente del limite inferior	1,289.58
(*)% del excedente art. 113	17%
(=)Impuesto marginal	219.23
(+)Cuota fija art. 113	386.31
(=)Impuesto antes del subsidio	605.54
(-)Subsidio acreditable art. 114	

	181.67
(=)ISR después del subsidio	423.87
(-)crédito al salario art. 115	294.63
	\$
(=)ISR a entregar o a retener	129.24
(=) resultado de la fracción III	129.24
Determinación del subsidio	
	art. 114
(=)Impuesto marginal	219.23
(*) % del subsidio art. 114	50%
(=) Subsidio del impuesto	109.62
(+) Cuota fija art.114	193.17
(=) Impuesto marginal	302.79
(*)Proporción de acreditamiento	60%
(=)Subsidio acreditable	181.67
Subsidio no acreditable	121.11
Resultado de la fracción II	164.55
(-) Retención ordinario fracción III	129.24
(=) Resultado fracción III	35.31

Resultado de la fracciona III

	35.31
(/) Resultado de la fracción I	296.72
(=) resultado	0.1190
(x) por ciento	100.00
(=) tasa	11.90%
PTU gravada	3,562.55
(*) Tasa por ciento	11.90%
(=) Cantidad a retener por PTU	423.94

Comparación con el impuesto que hubiera causado esta percepción extraordinaria siguiendo el procedimiento general que señala la ley.

Sueldo del mes mas PTU \$ 9062.55

base gravable	9,062.55
(-) Limite inferior art. 113	8,601.51
(=) Excedente del limite inferior	461.04
(*) % del excedente art. 113	28%
(=) Impuesto marginal	129.09
(+) Cuota fija art. 113	1,228.98
(=) Impuesto antes del	

subsidio	1,358.07
(-)Subsidio acreditable art. 114	407.42
(=)ISR después del subsidio	950.65
(-)Crédito al salario mensual	0.00
(=)impuesto del sueldo mas PTU	950.65
(-)ISR del sueldo sin PTU	129.24
(=)ISR a entregar o a retener	
o impuesto que hubiera \$	
correspondido a la PTU	821.41
Determinación del subsidio	
	art. 114
(=)Impuesto marginal	129.09
(*) % del subsidio art. 114	50%
(=) Subsidio del impuesto	64.55
(+) Cuota fija art.114	614.49
(=) Impuesto marginal	679.04
(*)Proporción de acreditamiento	60%
(=)Subsidio acreditable	407.42

Subsidio no acreditable 271.61

Como se puede observarse, de haber seguido el procedimiento general de la ley se habrían pagado \$ 397.47 (\$ 821.41- 423.94) mas que ejerciendo la opción antes mencionada, lo cual demuestra la conveniencia de aplicar el artículo 142 del RISR en el caso de percepciones extraordinarias por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales.

La razón del procedimiento opcional, estriba en que las prestaciones mencionadas, son percepciones ganadas por un periodo de un año de servicios (365 días).

3.7 Crédito al salario

Crédito al salario

Artículo 115.- las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110, salvo en caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de esta ley, calcularan el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditaran contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 113 disminuido con el monto del subsidio que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 de esta ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla que establece la ley.

En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de esta ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga junto con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a las reglas generales que al efecto expida la secretaria de hacienda y crédito público.

Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se consideraran para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 114 de esta ley y no serán acumulables, no formaran parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Mecánica de cálculo de la retención mensual según ley de ISR.

Ingreso del trabajador

(-) Ingresos exentos

(=) Ingresos gravados

(*) Aplicación de la tarifa del art. 113

(=) ISR después de tarifa

(-) Subsidio acreditable según art. 114

(=) ISR después del subsidio

(-) Crédito al salario según el art. 115

(=) ISR a retener o CAS al entregar al trabajador

Ejemplo

art. 113

Base gravable (75*30)	2,250.00
(-)Limite inferior art. 113	496.08
(=)Excedente del limite inferior	1,753.92
(*)% del excedente art. 113	10%
(=)Impuesto marginal	175.39
(+)Cuota fija art. 113	14.88
(=)Impuesto antes del subsidio	190.27
(-)Subsidio acreditable art. 114	66.60
(=)ISR después del subsidio	123.67
(-)Crédito al salario art. 115	406.83
(=)Crédito al salario a entregar	-\$ 283.16

Determinación del subsidio

art. 114

(=)Impuesto marginal	175.39
(*) % del subsidio art. 114	50%
(=) Subsidio del impuesto	87.695
(+) Cuota fija art.114	7.44
(=) Impuesto marginal	95.135
(*)Proporción de acreditamiento	70%
	66.60
(=)Subsidio acreditable	
subsidio no acreditable	28.54

95.136(*).70= 66.60 subsidio
acreditable
95.136(*).30= 28.54 subsidio no
acreditable

Impuesto anual

Artículo 116.- las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este capítulo, la tarifa del artículo 177 de esta ley, el impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 así como con el crédito general anual a que se refiere el artículo 115 de esta ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

Los impuestos a que se refiere el artículo 115 LISR estarán a lo siguiente:

- I. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo y la fracción I del artículo 110, la tarifa del artículo 177 de esta ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de la misma, así como con el crédito al salario anual, que se obtenga de aplicar la tabla que establece la ley.
- II. En el caso de que el crédito al salario anual, exceda del impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tengan derecho el contribuyente, el retenedor:
 - a) deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga en los términos del primer

párrafo de esta fracción, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor.

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

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que, su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción conjuntamente con el primer pago por salario que se efectuó en el mes de marzo del año siguiente a aquel por el que se haya determinado dicha diferencia. el retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes, conforme a las reglas generales que al efecto expida la secretaria de hacienda y crédito publico.

Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario anual no se considerara para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere al artículo 178 de esta ley y no serán acumulables ni formaran parte del calculo de la base gravable del cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajador subordinado.

- I. en el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente exceda del crédito al salario anual, el retenedor

considerara como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementado con las cantidades que , en su caso, haya recibido este ultimo por concepto del crédito al salario mensual, correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

- II. en el caso de que el impuesto determinado con forme al articulo 177 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso tenga derecho el contribuyente, sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerara como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que en su caso haya recibido este ultimo por concepto de crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.
- III. contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en los términos de las fracciones anteriores de este artículo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.
- IV. los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el año calendario de que se trate por un periodo menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto de crédito al salario mensual correspondientes a dicho periodo se consideraran como definitivas.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente en los términos de este articulo se enterara ante las oficinas autorizada a mas tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate, la diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a mas tardar dentro del año de

calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales de devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale la secretaria de hacienda y crédito publico mediante reglas de carácter general.

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

Cuando no sean posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere al párrafo anterior o solo se puede hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta ley, el monto que le hubiere compensado.

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes:

- a. Que haya dejado de prestar servicio al retenedor del 1 de diciembre del año de que se trate.
- b. Que haya obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$400,000.00.
- c. Que le comuniquen por escrito al retenedor que presentaran declaración anual.

Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

Artículo 177.

1. Proporcionar a las personas que se 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 inscrito con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.
2. Solicitar las constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el calculo del impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual, no se solicitara la constancia al empleador que haga la liquidación del año.
3. 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 31 de diciembre del año de que se trate o cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o mas empleadores.

- d. Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta ley.
 - e. Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este capítulo que excedan de \$400,000.00.
4. Comunicar por escrito al empleador, antes de que le efectué 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 efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 115 de esta ley, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo, tendrán las siguientes obligaciones: artículo 118.

- Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113 y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere los artículos 115 de esta ley.
- Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 116.
- Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancia de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate.

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

- Solicitar, en su caso, las constancia a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraen para prestar servicios subordinados, a mas tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el registro federal de contribuyentes.

Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectué 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 efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 115 de esta ley, a fin de que ya no se realice dicho acreditamiento.

- Presentar ante las oficinas autorizadas a mas tardar el día 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto del crédito al salario en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el servicio de administración tributaria.

Asimismo, quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo deberán presentar, a mas tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que hayan efectuado dichos pagos, en la forma oficial que al efectuó publique la autoridad fiscal (SHCP). La información contenida en las constancias que se expidan de conformidad con la fracción IV de este artículo, se incorporara en la misma declaración.

- Solicitar a las personas que contraen para prestar servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas

en el registro federal de contribuyente, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

- Proporcionar a más tardar el 15 de febrero de cada año a las personas a quienes les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109 fracción XIII de esta ley.

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

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

Artículo 119.- quienes hagan los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito al salario a que se refieren los artículos 115 y 116 de esta ley solo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto cuando cumplan con los siguientes requisitos:

1. Que lleven los registros de los pagos por los ingresos a que se refiere este capítulo, en el que se identifique en forma individualizada a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.
2. Que se conserven los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados en los términos de este capítulo, el impuesto

que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.

3. Que cumplan con las obligaciones previstas en las fracciones I, II, V y VI del artículo 118 de esta ley.

Que se hayan pagado las aportaciones de seguridad social y las mencionadas en el artículo 109 de esta ley que corresponda por ingresos de que se trate.

Tarifa aplicable durante el 2007, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

limite inferior	limite superior	cuota fija	% sobre excedente
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	28.00

Tabla para cálculo del subsidio acreditable mensual del artículo 114 LISR

limite inferior	limite superior	cuota fija	% de subsidio
0.01	496.08	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	852.05	40.00
20,770.30	32,736.83	2,024.91	30.00
32,736.84	en adelante	3,030.10	0.00

Crédito al salario artículo 115 LISR

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	CAS mensual
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.39	406.83
2,653.39	3,472.85	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

3.8 Indemnizaciones

Artículo 50 LFT

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

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

3.9 Pensiones y Jubilaciones

Pensión

Una **pensión** es un plan de jubilación que pretende ofrecer a una persona unos ingresos seguros de por vida. Aunque una lotería puede ofrecer como premio una pensión, el término se suele utilizar para describir los pagos que una persona recibe tras su jubilación.

Las pensiones han sido, tradicionalmente, un pago a un empleado jubilado o inválido o al cónyuge y descendientes de un empleado fallecido. La pensión creada por el empleador a beneficio de un empleado se conoce como plan de jubilación. Los sindicatos, gobiernos y otras organizaciones también pueden ofrecer pensiones.

Tipos de pensiones

Los planes de pensión se pueden dividir en tres tipos:

1. planes de beneficio definido y
2. planes de contribución definida
3. algunos planes combinan características de ambos tipos y se los conoce como "planes híbridos"

Planes de beneficio definido

El *plan de beneficio definido* (como su nombre indica) define un beneficio para un empleado sobre la edad de jubilación del mismo. el beneficio en un plan de pensiones de beneficio definido se determina mediante una fórmula, que incorpora el salario del empleado, los años de servicio, la edad de jubilación y otros factores.

Planes de contribución definida

En el *plan de contribución definida*, la contribución está definida, pero el beneficio se desconoce. Un acuerdo típico de contribución definida es aquel en el que las contribuciones (realizadas por el empleado, el empleador o ambos) se hacen a una cuenta que crece mediante la inversión. a la hora de jubilarse, el empleado dispone de una cuenta que puede utilizar para comprar una pensión o puede retirar parte de los fondos en función de sus necesidades financieras.

Las pensiones de contribución definida suelen ser portables.

En un plan de contribución definida, el riesgo de inversión y el premio los toma cada individuo (empleado o jubilado) y no el empleador. Además, los participantes no suelen comprar el pago de una anualidad tras jubilarse y soportan el riesgo de sobrevivir más que sus fondos.

El "coste" de una contribución definida se calcula con facilidad, pero el beneficio de un plan depende del balance de la cuenta en el momento en el que el empleado quiere utilizar sus fondos. por ello, en este tipo de plan, la contribución se conoce, pero el beneficio es desconocido (hasta que se calcula).

Jubilación

La jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual. La prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado.

Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normativas que establecen la edad de la jubilación en torno a los 65 años. Este límite, en la actualidad, es objeto de revisión en diferentes países ya que la esperanza de vida se prolonga, con lo que se produce un incremento del costo social de las jubilaciones y son necesarios más ingresos para mantener los modernos sistemas de pensiones.

Se pueden distinguir dos modalidades de jubilación: *contributiva* y *no contributiva*.

1. La modalidad *contributiva* es la que se financia por las aportaciones efectuadas al sistema por los propios trabajadores a través de sus cotizaciones o aportaciones y por las empresas en las que prestan o han prestado sus servicios.
2. La modalidad *no contributiva* es la destinada a aquellas personas carentes de recursos o que no han cotizado el mínimo suficiente para beneficiarse y generar derechos en la otra modalidad.

Cuantía de la pensión

La cuantía inicial de la pensión, en principio, no cambia a lo largo de toda la vida del jubilado, más allá de los incrementos que establezca la seguridad social o el correspondiente ministerio en relación con el índice de precios al consumo.

Para calcular este importe, se tienen en cuenta las bases reguladoras de los últimos 15 años del trabajador. Las bases de los últimos 2 años (24 meses), a las que se conoce como *período de referencia*, se cuentan por su valor nominal. Las bases de los meses restantes se actualizan conforme a la evolución del índice de precios al consumo. La suma de los importes de todos los meses (180 en total) se dividen entre 210 (12 + 2 pagas extras en 15 años) y el resultado será la base reguladora para el importe de la pensión.

Cuantía de la pensión

Para conocer la cuantía de la pensión, es necesario conocer los años cotizados, ya que en función de los mismos, se aplica un porcentaje legal según la siguiente tabla:

años de cotización	% base reguladora	años de cotización	% base reguladora	años de cotización	% base reguladora
15	50%	22	71%	29	88%
16	53%	23	74%	30	90%
17	56%	24	77%	31	92%
18	59%	25	80%	32	94%
19	62%	26	82%	33	96%
20	65%	27	84%	34	98%
21	68%	28	86%	35	100%

3.10 Pagos provisionales

Por algunos conceptos de ingresos, la persona física pagara el impuesto aplicando una tasa preestablecida en los capítulos correspondientes. Dicho impuesto, dependiendo del caso, podrá tener el carácter de impuesto definitivo, o a cuenta del impuesto anual.

El impuesto sobre la renta de las personas físicas se causa por años de calendario (con la excepción de los ingresos por los que se paga impuesto definitivo), el cual se pagara mediante declaración anual que se presentara ante las oficinas autorizadas. A cuenta del mismo se efectuaran pagos provisionales conforme a lo dispuesto para cada tipo de ingreso, pudiendo ser vía retención por un tercero; o bien, mediante entero que efectuó el propio contribuyente.

Para calcular el monto de los pagos provisionales por los cuales no se considere una tasa expresamente señalada por la ley, se aplicara la tarifa del artículo 113 en el caso de que dichos pagos se efectúen mensualmente; en periodos diferentes a un mes (por ejemplo, trimestralmente), la tarifa aplicable se determinara tomando como base la mencionada tarifa elevándola al trimestre.

Cuando los pagos provisionales sean acumulativos, la tarifa del artículo 113 se elevara al periodo que corresponda dichos pagos provisionales.

En el caso de ingresos por sueldos y salarios, para calcular el pago provisional, contra el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 113 de la LISR, se podrá acreditar el subsidio fiscal acreditable aplicable en los términos del artículo 114 de la referida ley, y en contra la diferencia que resulte se podrá acreditar el crédito al salario mensual previsto en el artículo 115 de la LISR. Este último acreditamiento no es aplicable a los ingresos que se asimilan a sueldos para efectos del ISR, ni para cualquier otro concepto de ingresos que obtengan las personas físicas.

De acuerdo con el artículo 114, cuando se tienen ingresos por salarios y además se obtengan ingresos por otros conceptos, en los pagos provisionales de estos últimos ingresos, no se podrá acreditar el subsidio fiscal. Cuando no se obtengan ingresos por sueldos y salarios, el referido subsidio fiscal acreditable solamente se podrá aplicar en el pago provisional de la actividad empresarial y profesional o en el pago provisional de ingresos provenientes del otorgamiento del uso o goce temporal de inmuebles, pero no en ambos.

En términos de ley, los pagos provisionales periódicos se deben enterar a más tardar el día 17 del mes siguiente del periodo al que correspondan. Sin embargo, de acuerdo con el artículo cuarto del decreto por el que se exime del pago de los impuestos que se mencionan y se otorgan facilidades administrativas a diversos contribuyentes” publicados en el diario oficial de la federación del 31 de mayo de 2002, los pagos provisionales de personas

morales o personas físicas, se podrán presentar a mas tardar el día que a continuación se señala, considerando el sexto dígito numérico de la clave del RFC, de acuerdo a lo siguiente:

Sexto dígito numérico del RFC	fecha límite de pago
1 y 2	día 17 mas un día hábil.
2 y 4	día 17 más 2 días hábiles.
5 y 6	día 17 más 3 días hábiles.
7 y 8	día 17 más 4 días hábiles.
9 y 0	día 17 más 5 días hábiles.

Lo anterior, no será aplicable a las personas físicas que estén obligadas a dictaminar sus estados financieros.

sin embargo, si el día 17 es inhábil, en los términos del artículo 12 del CFF, se prorrogara el plazo hasta el día siguiente día hábil, así como cuando sea viernes el último día del plazo en que se deba presentar la declaración respectiva, ante las instituciones de crédito autorizadas.

Si suponemos que el día 17 es lunes y el sexto dígito numérico de la clave del RFC es 5 o 6 la declaración de pagos provisionales se podrá presentar en el periódico comprendido entre el lunes 17 y el jueves 20.

Conforme al mismo ejemplo pero considerando que el sexto dígito numérico es de 9 u 0, la declaración de pagos provisionales se podrá presentar en el periodo comprendido entre el lunes 17 y el viernes 21, o hasta el lunes 24, ya que como se menciona, cuando sea viernes el último día del plazo en que se deba presentar la declaración respectiva, se prorrogara el plazo hasta el día siguiente hábil.

3.11 declaración anual

El impuesto de ejercicio se presentara en dentro de los tres meses siguientes al cierre del ejercicio mediante declaración anual y en donde se podrán deducir los pagos provisionales efectuados.

Ejemplo de la declaración anual de un empleado

El señor Felipe torres, empleado de la compañía Multividrios y durante el ejercicio fiscal del 2007 obtuvo el siguiente sueldo diario.

Enero-abril \$170.00

Mayo-septiembre \$180.00

Octubre-diciembre \$190.00

En forma adicional obtuvo los siguientes ingresos:

En el mes de marzo laboro horas extras de la siguiente manera:

1 semana 13 horas extras

2 semanas 2 horas extras

3 semanas 5 horas extras

4 semanas 12 horas extras

En el mes de abril laboro 2 domingos que son sus días de descanso sin recibir otro en sustitución, la empresa pago el % establecido en la ley federal de trabajo.

En el mes de mayo recibió PTU por \$4,500.00 haciendo notar que la empresa repartió el 12% de la utilidad base de reparto.

En el mes de julio recibió sus vacaciones teniendo una antigüedad en la empresa de 12 años cumplidos pagando el patrón una prima vacacional del 40%.

En el mes de septiembre laboro horas extras

1 semana 6 horas extras

2 semanas 9 horas extras

3 semanas 5 horas extras

En el mes de diciembre recibe su aguinaldo de 15 días de sueldo y además una compensación de \$1,000.00, la cual no fue otorgada de manera general a todos los trabajadores.

Con los datos anteriores indicar las retenciones que tendrá que hacer la empresa así como el cálculo anual del trabajador indicando la fecha en que se deben enterar el fisco, dichas retenciones teniendo en cuenta que en el ejercicio fiscal 2006 el patrón tuvo los siguientes datos:

Total de pago a los trabajadores \$ 2, 500,000.00

Total de pagos exentos a los trabajadores \$ 520,000.00

Total de pagos gravados a los trabajadores \$ 2, 000,000.00

Determinación del subsidio acreditable art.114 LISR segundo párrafo después de la tabla.

$$2, 000,000/2, 500,000.00 = 0.80-1=0.20 \times 2=0.40$$

$$1 - 0.40 = 0.60$$

.40 = proporción del subsidio no acreditable

.60 = proporción del subsidio acreditable

Concentrado del cálculo anual de un trabajador

Tratamiento y planeación fiscal de sueldos y salarios

Concepto	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Ingresos por sueldos	\$5,270.00	\$4,760.00	\$5,270.00	\$5,100.00	\$5,580.00	\$5,400.00
Prestaciones			\$1,508.75	\$765.00	\$4,500.00	\$0.00
Ingresos totales	\$5,270.00	\$4,760.00	\$6,778.75	\$5,865.00	\$10,080.00	\$5,400.00
Ingresos exentos			\$531.25	\$425.00	\$714.00	\$0.00
Base gravable	\$5,270.00	\$4,760.00	\$6,247.50	\$5,440.00	\$9,366.00	\$5,400.00
(-)Limite inferior art. 113	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	8,601.51	4,210.42
(=)Excedente del limite inferior	1,059.58	549.58	2,037.08	1,229.58	764.49	1,189.58
(*)% del excedente art. 113	17%	17%	17%	17%	28%	17%
(=)Impuesto marginal	180.13	93.43	346.30	209.03	214.06	202.23
(+)Cuota fija art. 113	386.31	386.31	386.31	386.31	1,228.98	386.31
(=)Impuesto antes del subsidio	566.44	479.74	732.61	595.34	1,443.04	588.54
(-)Subsidio acreditable art. 114	169.94	143.93	219.79	178.61	432.91	176.57
(=)ISR después del subsidio	396.50	335.81	512.82	416.73	1,010.13	411.97
(-)Crédito al salario art. 115	324.87	324.87	253.54	294.63	-	294.63
(=)ISR a entregar o a retener	\$ 71.63	\$ 10.94	\$ 259.28	\$ 122.10	\$ 1,010.13	\$ 117.34
Determinación del subsidio	art.114					
(=)Impuesto marginal	180.13	93.43	346.30	209.03	214.06	202.23
(*) % del subsidio art. 114	50%	50%	50%	50%	50%	50%
(=) Subsidio del impuesto	90.06	46.71	173.15	104.51	107.03	101.11
(+) Cuota fija art.114	193.17	193.17	193.17	193.17	614.49	193.17
(=) Impuesto marginal	283.23	239.88	366.32	297.68	721.52	294.28
(*)Proporción de acreditamiento	60%	60%	60%	60%	60%	60%
(=)Subsidio acreditable	169.94	143.93	219.79	178.61	432.91	176.57
Subsidio no acreditable	113.29	95.95	146.53	119.07	288.61	117.71

Calculo de las horas extras

marzo

	horas	horas
170 diario/8=21.25x2=42.5	gravadas	exentas
1 semana 9x21.25=191.25x2=382.50	191.25	191.25
4x21.25=85x3=255	255	0
2 semanas 2x21.25 = 42.50x2 = 85	42.5	42.5
3 semanas 5x21.25=106.25x2=212.50	106.25	106.25

Tratamiento y planeación fiscal de sueldos y salarios

4 semanas $9 \times 21.25 = 191.25 \times 2 = 382.50$	191.25	191.25
$3 \times 21.25 = 63.75 \times 3 = 191.25$	191.25	0
Total horas extras \$1508.75	977.5	531.25

Abril

	50%
Domingo $170 \times 2 = 340$	170
Domingo $170 \times 2 = 340$	170
	340
$170 \times 25\% = 42.50 \times 2 = 85$	85
Exento	425

Mayo

PTU \$4,500
exento $47.60 \times 15 = 714$

Concepto	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Ingresos por sueldos	\$5,580.00	\$5,580.00	\$5,400.00	\$5,890.00	\$5,700.00	\$5,890.00
Prestaciones	\$1,152.00	\$0.00	\$900.00	\$0.00	\$0.00	\$3,850.00
Ingresos totales	\$6,732.00	\$5,580.00	\$6,300.00	\$5,890.00	\$5,700.00	\$9,740.00
Ingresos exentos	\$714.00	\$0.00	\$450.00	\$0.00	\$0.00	\$1,428.00
Base gravable	\$6,018.00	\$5,580.00	\$5,850.00	\$5,890.00	\$5,700.00	\$8,312.00
(-) Limite inferior art. 113	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	4,210.42	7,399.43
(=) Excedente del limite inferior	1,807.58	1,369.58	1,639.58	1,679.58	1,489.58	912.57
(*) % del excedente art. 113	17%	17%	17%	17%	17%	25%
(=) Impuesto marginal	307.29	232.83	278.73	285.53	253.23	228.14
(+) cuota fija art. 113	386.31	386.31	386.31	386.31	386.31	928.46
(=) Impuesto antes del subsidio	693.60	619.14	665.04	671.84	639.54	1,156.60
(-) Subsidio acreditable art. 114	208.09	185.75	199.52	201.56	191.87	346.96
(=) ISR después del subsidio	485.51	433.39	465.52	470.28	447.67	809.65
(-) Crédito al salario art. 115	294.63	294.63	294.63	294.63	294.63	-
(=) ISR a entregar o a retener	\$ 190.88	\$ 138.76	\$ 170.89	\$ 175.65	\$ 153.04	\$ 809.65

Determinación del subsidio

(=) Impuesto marginal	307.29	232.83	278.73	285.53	253.23	228.14
(*) % del subsidio art. 114	50%	50%	50%	50%	50%	50%
(=) Subsidio del impuesto	153.64	116.41	139.36	142.76	126.61	114.07
(+) Cuota fija art. 114	193.17	193.17	193.17	193.17	193.17	464.19
(=) Impuesto marginal	346.81	309.58	332.53	335.93	319.78	578.26

(*)Proporción de	60%	60%	60%	60%	60%	60%
acreditamiento	60%	60%	60%	60%	60%	60%
(=)Subsidio acreditable	208.09	185.75	199.52	201.56	191.87	346.96
Subsidio no acreditable	138.73	123.83	133.01	134.37	127.91	231.30

Julio

vacaciones

180 x 16días = 2880

gravado 2880 x 40% = 1152

exento 15smg x 47.60 = 714

Septiembre

Diciembre

gravado exento50%

aguinaldo 190x 15días= 2850

1 semana 6x22.50=135x2=270

exento 30días x 47.60 =1428

270 135

2 semana 9x22.50=202.50x2=405

compensación = 1000

405 202.5

3 semana 5x22.50=112.50x2=225

225 112.5

total

900 450

Calculo del impuesto anual

Mes	Sueldo	Otras prestaciones	Ingreso exento	Retenciones	Subsidio acreditable	Subsidio no acreditable	CAS
Enero	5,270.00	0.00	0.00	71.63	169.94	113.29	324.87
Febrero	4,760.00	0.00	0.00	10.94	143.93	95.95	324.87
Marzo	5,270.00	1,508.75	531.25	259.28	219.79	146.53	253.54
Abril	5,100.00	765.00	425.00	122.10	178.61	119.07	294.63
Mayo	5,580.00	4,500.00	714.00	1,010.13	432.91	288.61	0.00
Junio	5,400.00	0.00	0.00	117.34	176.57	117.71	294.63
Julio	5,580.00	1,152.00	714.00	190.88	208.09	138.73	294.63
Agosto	5,580.00	0.00	0.00	138.76	185.75	123.83	294.63
Septiembre	5,400.00	900.00	450.00	170.89	199.52	133.01	294.63
Octubre	5,890.00	0.00	0.00	175.65	201.56	134.37	294.63
Noviembre	5,700.00	0.00	0.00	153.04	191.87	127.91	294.63
Diciembre	5,890.00	3,850.00	1,428.00	809.65	346.96	231.30	0.00

Total	\$65,420.00	\$12,675.75	\$4,262.25	\$3,230.27	\$2,655.50	\$1,770.34	\$2,965.69
--------------	--------------------	--------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Calculo del impuesto anual

(+)Sueldos y salarios	\$65,420.00
(+)Prestaciones	\$12,675.75
(=)Total de ingresos	\$78,095.75
(-)Ingresos exentos	\$4,262.25
base gravable	\$73,833.50
(-)Limite inferior art. 113	50,524.93
(=)Excedente del limite inferior	23,308.57
(*)% del excedente art. 113	17%
(=)Impuesto marginal	3,962.46
(+)Cuota fija art. 113	4,635.72
(=)Impuesto antes del Subsidio	8,598.18
Subsidio acreditable art. 114	2,579.56
ISR después del subsidio	6,018.62
Crédito al salario art. 115	2,965.69
ISR a cargo	\$ 3,052.93
(-)Retenciones	\$ 3,230.27
ISR a favor	-\$ 177.34
Determinación del Subsidio	
	art. 114
(=)Impuesto marginal	3,962.46
(*) % del subsidio art. 114	50%
(=) Subsidio del impuesto	1,981.23
(+) Cuota fija art.114	2318.04
(=) Impuesto marginal	4,299.27
(*)Proporción de acreditamiento	60%
Subsidio acreditable	2,579.56
Subsidio no acreditable	1,719.71

CAPITULO IV PLANEACION FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS

4.1 Objetivo de la planeación

La planeación fiscal no es una política que trate de evadir el cumplimiento de las obligaciones, al contrario, es una disciplina que permite colocarse en la mejor situación que la ley prevea de acuerdo a las actividades de un sujeto, con el propósito de optimizar sus recursos y cumplir con todos los requerimientos fiscales.

Por lo anterior, debemos tomar en cuenta que:

- la planeación en si misma no implica un riesgo, sino por el contrario, lo evita, da seguridad fijando el rumbo con certidumbre.
- la planeación no puede ser correctiva del pasado, debe ser preventiva del futuro.

Metodología de la planeación:

Toda planeación debe estar basada en un programa:

ejemplo, el programa de excelencia fiscal corporativa, ya que no se pueden tener recetas de cocina que sean aplicables a todo tipo de contribuyentes o estructuras empresariales, pues cada una de ellas guarda una forma propia del manejo de sus negocios, sus necesidades son distintas y sus estructuras accionarías tienen siempre diversas particularidades.

Una de las maneras en que debe desarrollarse una adecuada planeación fiscal es considerando los siguientes pasos:

4.2 Análisis

Consiste en identificar el estado actual desde el punto de vista fiscal, jurídico, financiero, etc., de la empresa o grupo de empresas que serán objeto de la planeación. En esta parte se pretende determinar cuales son las características particulares respecto a su funcionamiento, capacidad de generar ingresos, giro, etc.

4.3 Diagnóstico

Es determinar las posibles soluciones que servirán de base para la toma de decisiones.

4.4 Alternativas

Es el análisis conjuntamente de los asesores con los accionistas de la empresa en donde se determinan los procesos a seguir.

4.5 Outsourcing

Sistema de nómina:

El sistema de nómina CDS procesa todo tipo de nóminas de acuerdo a la periodicidad, calendarios y políticas de la empresa, incluyendo el cálculo de finiquitos e indemnizaciones, además de cubrir totalmente las obligaciones fiscales y legales. Existe inclusive el compromiso de mantener el sistema siempre al día en cuanto a cambios de leyes y regulaciones.

Flexibilidad y poderío:

el catálogo de conceptos es definible por la empresa de acuerdo a las percepciones y deducciones que ésta maneja.

Para un sistema de nómina, es indispensable proporcionar al usuario la

posibilidad de definir sus propios cálculos, con base a sus prestaciones particulares, de su interpretación de las leyes, de los cambios a las mismas y derivados de negociaciones sindicales. Por lo mismo el sistema de nómina CDS ha sido pensado para permitir dicha definición de la manera más sencilla y amigable. La definición de cálculos se puede realizar en un lenguaje común y además cuenta con pistas para dar seguimiento a la forma en que se realizaron los cálculos paso a paso. El sistema puede realizar cualquier cálculo por complejo que sea. Entre otros, tenemos los siguientes ejemplos: bonos, conceptos netos, tiempos extras, primas vacacionales, primas dominicales, ayudas por defunción, de transporte, interés ficto, pensiones alimenticias y descuentos comerciales.

Integración

Existen interfases que permiten recibir y transmitir información por medios magnéticos. Se cuenta con importación de movimientos de sistemas de asistencia electrónica o de sistemas de comisiones, así como generación de archivos para pago a empleados por medio de transferencia y envío de información a proveedores de vales. El sistema cuenta con los formatos de los principales relojes checadores, los principales bancos y los principales proveedores de vales.

También se cuenta con interfases hacia los módulos contables y de cuentas por pagar de los principales sistemas del mercado.

Administración de prestaciones:

Facilidad para generar estados de cuenta de préstamos de todo tipo así como de fondos y cajas de ahorro. De igual manera el estado de cuenta de vacaciones, que permite ver a detalle las fechas en que el empleado disfrutó de ellas.

Funcionalidad

El sistema es multicompañías, multiregistros patronales, multiusuarios y multiprocesos. Cuenta, además con múltiples niveles de seguridad y pistas de auditoría. Es totalmente amigable con el usuario ofreciéndole ayuda en línea. Es un verdadero sistema cliente-servidor.

Funciones ejecutiva:

El sistema de nómina CDS permite realizar simulaciones en función a incrementos estimados de sueldos, contando con gran exactitud al incluir cargas patronales y tomando en cuenta los diversos factores como lo son las antigüedades de los empleados, sus sueldos y los topes que manejan algunos conceptos. La función de simulación puede extenderse a la del presupuesto, es decir, si ya se tiene un estimado de incrementos de sueldo para el próximo año se pueden expresar en las respectivas cuentas contables.

Características y ventajas:

Algunas de las ventajas del sistema de nómina CDS son:

- Cobertura total de obligaciones fiscales y legales.
- Le automatiza todos los procesos relacionados con su nómina.
- Es flexible para responder a todas las necesidades de su empresa.
- Es increíblemente amigable con el usuario además de personalizable.
- Cuenta con múltiples niveles de seguridad y pista de auditoria.
- Fórmulas sencillas y poderosas para sus percepciones y deducciones.
- Múltiples estados de cuenta, consultas, reportes y niveles de seguridad.
- Amplio catálogo de conceptos con amplia flexibilidad en los cálculos y exactitud en los mismos.
- Multicompañías, multiusuarios, multiregistros patronales y multiprocesos simultáneos.

Con este servicio las empresas minimizan de manera considerable la carga impositiva en materia de sueldos y salarios, bonos y comisiones de vendedores en general, obteniendo beneficios administrativos tanto para la empresa, como para quien recibe el ingreso, sus beneficios y estructura se explican a continuación.

Conoce lo beneficios que este esquema te ofrece, con la mas alta tranquilidad y seguridad jurídico. Fiscal que cada empresa debe de tener.

Este servicio consiste en que nuestra empresa hace a sus trabajadoras, nuestros trabajadores, conservando la calidad de trabajadores, y así no coartar sus derechos ni remuneraciones salariales.

4.6 Implantación

Consiste en la aplicación de los acuerdos tomados. Estos acuerdos pueden involucrar a especialistas de otras áreas, en su caso.

4.7 Mantenimiento

Como el resultado de una adecuada estrategia, puede verse afectado si no se siguen unas políticas permanentes adecuadas, es indispensable el conseguir un acercamiento directo en la operación del negocio y coordinar las actividades para efectos fiscales de manera permanente.

El pago de impuestos, al igual que otros insumos es un costo del producto, por lo tanto, no puede decirse que se esta cumpliendo con la misión de la empresa de producir el mejor producto al precio más bajo si incurre en altos costos fiscales.

Cumplir cabalmente con las obligaciones fiscales implica no pagar menos de lo que este obligado, pero tampoco pagar más de lo que se debe y esto significa

estar aprovechando todos los beneficios que ofrece la ley.

Soporte jurídico

Todo programa o actividad a desarrollar en la empresa debe quedar debidamente soportada, para evitar caer en pago de impuestos excesivos o en un problema fiscal y/o penal con las autoridades hacendarias: el soporte que debe hacer es:

- a) Soporte fiscal: que la operación o actividad a efectuar esté dentro de las leyes fiscales debidamente fundamentada.
- b) Soporte legal: que tenga el soporte jurídico necesario para que en caso de alguna discrepancia con las autoridades fiscales o cualquier tercero se pueda defender la operación o actividad realizada.
- c) Soporte documental: que se cuente con el documento, contrato, acta, etc., respectiva que sea necesaria. Existe el dicho “papelito habla”, lo que es totalmente cierto.
- d) Soporte contable: uno de los requisitos de la deducibilidad es el de registrar contablemente todas y cada una de las operaciones efectuadas, ya que el no hacerlo tiene como castigo la no deducibilidad de la partida, aunque se reúnan todos los demás requisitos fiscales.
- e) Razón de negocio: que cuando se efectúe algún programa empresarial en la empresa se realice no nada más por el aspecto fiscal, sino como consecuencia de las actividades normales o cambios convenientes para el negocio, tendientes a mejorar por una razón de negocios, por ejemplo: el constituir un corporativo de servicios para evitar que una huelga paralice las actividades de la empresa.
- f) Dictamen fiscal: en toda la contribución es importante tener la seguridad de

que la información que se tiene para la toma de decisiones es confiable, así como para tener una garantía jurídica en la implantación de un programa de optimización fiscal, por lo que resulta un acierto el dictaminarse para efectos fiscales y financieros.

Los dictámenes que la empresa puede hacer son los siguientes:

- para efectos fiscales y financieros.
- de enajenación de acciones.
- para efectos del seguro social e INFONAVIT.
- declaraciones para devoluciones del IVA.
- para efectos financieros.
- contribuciones locales.

Otras consideraciones de la planeación fiscal

- bitácora de pérdidas fiscales.
- operaciones a valor de mercado.
- informe de la situación fiscal a los accionistas de la empresa.
- determinación exacta del costo de lo vendido.
- presentación de declaración informativa como requisito de deducibilidad.

Ejemplo: Sueldos y salarios.

Clientes y proveedores.

CAPITULO V CONCLUSION

Este trabajo fue elaborado con el fin de mostrar en manera general y detallada los principales puntos que se debe conocer sobre el marco legal de las relaciones laborales; así como proporcionar la herramientas de utilidad practica sobre los aspectos a considerar dentro de la practica profesional., lo cual nos dará la oportunidad de poder ofrecer un servicio de calidad, acorde a las necesidades de quien solicite nuestros servicios, cuidando siempre la correcta aplicación de los aspectos legales y fiscales, así como el correcto cumplimiento de las obligaciones inherentes.

Sin duda alguna la materia fiscal y de seguridad social, recobran singular importancia en el tema de los salarios, principalmente por el hecho de que el patrón es quien calcula, retiene y entera a la autoridad hacendaría el impuesto sobre la renta correspondiente.

Por otro lado, también analizamos como son los pagos de ISR de las personas físicas, resulta ser muy complejo, debido principalmente a las diversas disposiciones aplicables para determinar la base gravable o exento, para cada uno de los diferentes conceptos de ingresos que puede obtener en un ejercicio el trabajador con el patrón.

Podemos concluir que la planeación fiscal no es una política que trata de evadir el cumplimiento de las obligaciones, al contrario, es una disciplina que permite colocarse en la mejor situación que la ley prevea de acuerdo a las actividades de un sujeto con el propósito de optimizar sus recursos y cumplir con todos los requerimientos fiscales.

BIBLIOGRAFIA

1. Barrón Morales, C.P. Alejandro. (2007): PERSONAS FISICAS 2007. Edición Fiscal ISEF. Vigésima Segunda Edición. México. DF.
2. BECERRIL Arechiga, C.P. Alfonso (2002): ANALISIS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL, EDICION FISCALES ISEF, S.A. México. DF.
3. DIEP Diep, DANIEL. PLANEACION FISCAL (1991) DOFISCAL EDITORES, SEGUNDA EDICION MEXICO DF.
4. Ley de Impuesto Sobre la Renta 2007
5. Ley Federal de Trabajo