



*UNIVERSIDAD MICHOACANA DE
SAN NICOLÁS DE HIDALGO*

*FACULTAD DE CONTADURÍA Y
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS*



*PLANEACIÓN FISCAL DE PERSONAS FÍSICAS CON
ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y PROFESIONAL
RESPECTO DE SUELDOS Y SALARIOS*

TESIS

*PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA*

*PRESENTA:
DAVID TORRES FAURRIETA*

*DIRECTOR DE TESIS:
DR. JOSÉ LUIS CHÁVEZ CHÁVEZ*

MORELIA MICH., OCTUBRE 2011

AGRADECIMIENTO

A mis padres y hermanos por su apoyo y confianza.

A todas las personas que me brindaron su ayuda en este largo camino.

Y al Dr. José Luis Chávez Chávez por su apoyo y confianza en esta tesis.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	7
--------------	---

INTRODUCCIÓN	8
--------------	---

CAPITULO 1: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	9
---------------------------------	---

1.2 OBJETIVO GENERAL.	9
-----------------------	---

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	10
----------------------------	----

1.4 JUSTIFICACIÓN.	10
--------------------	----

1.5 HIPÓTESIS.	11
----------------	----

1.6 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.	11
------------------------------------	----

1.7 MATERIALES A UTILIZAR.	12
----------------------------	----

1.8 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.	12
---------------------------------	----

1.9 CUADRO DE CONGRUENCIAS METODOLÓGICAS.	13
---	----

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ASPECTOS GENERALES.	
-------------------------	--

2.1.1 Naturaleza de la Planeación Fiscal.	15
---	----

2.1.2 Ingresos del Estado.	19
----------------------------	----

2.1.3 Fuentes Formales del Derecho Fiscal.	20
2.1.4 Interpretación de la Ley y Métodos de Interpretación Legal.	22
2.1.5 Servicio de Administración Tributaria (SAT).	25
2.1.6 Órganos Facultados para Exigir el Cumplimiento de la Obligación Tributaria.	26
2.1.7 Principio de los Impuestos.	27
2.1.8 Elementos de los Impuestos.	30
2.1.9 Límites Legales.	31
 2.2 ASPECTOS LEGALES DE LA LFT.	
2.2.1 Fundamento Legal.	32
2.2.2 Trabajador.	33
2.2.3 Patrón.	33
2.2.4 Relación de Trabajo.	33
2.2.5 Indemnizaciones.	34
2.2.6 Terminación de la Relación de Trabajo.	36
2.2.7 Jornada de Trabajo.	36
2.2.8 Horas Extras.	37
2.2.9 Días de Descanso.	38
2.2.10 Prima Dominical.	38
2.2.11 Vacaciones y Prima Vacacional.	39
2.2.12 Salarios.	40
2.2.13 Aguinaldo.	41
2.2.14 PTU	42
2.2.15 Habitación para los Trabajadores.	43
2.2.16 Prima de Antigüedad.	43
2.2.17 Riesgo de Trabajo.	44
2.2.18 Prescripción.	45
2.2.19 Jurisprudencia y Costumbre.	46
 2.3 ASPECTOS LEGALES DE LA LISR.	
2.3.1 Fundamento Legal.	47
2.3.2 Ingresos Exentos.	48

2.3.2.1. Salario Mínimo.	48
2.3.2.2 Tiempo Extraordinario.	48
2.3.2.3 Días de Descanso.	49
2.3.2.4 Indemnizaciones por Riesgo o Enfermedad.	49
2.3.2.5 Jubilaciones, Pensiones y Retiros.	49
2.3.2.6 Prestaciones de Seguridad Social.	50
2.3.2.7 Prestaciones de Previsión Social.	50
2.3.2.8 Entrega de Aportaciones y Rendimientos de las Subcuenta de Vivienda.	52
2.3.2.9 Cajas y Fondos de Ahorro.	52
2.3.2.10 Cuotas Obreras al IMSS.	53
2.3.2.11 Prima de Antigüedad e Indemnizaciones.	53
2.3.2.12 Gratificaciones.	54
2.3.2.13 Prima Vacacional y PTU.	54
2.3.2.14 Prima Dominical.	55
2.3.2.15 Viáticos.	55
2.3.3 Ingresos por Salarios y Asimilables.	56
2.3.4 Retenciones de ISR y Subsidio para el Empleo.	57
2.3.5 Requisitos para poder Acreditar el Subsidio para el Empleo Entregado al Trabajador.	60
2.3.6 Calculo del ISR o Subsidio para el Empleo Mensual.	61
2.3.7 Calculo del ISR o Subsidio para el Empleo del Ejercicio.	62
2.3.8 Calculo del ISR de los Ingresos no Acumulables.	64
2.3.9 Obligaciones de las Personas que Realicen Pagos.	65
 2.4 ASPECTOS LEGALES DEL IMSS.	
2.4.1 Fundamento Legal.	66
2.4.2 Definición de Términos.	68
2.4.3 Régimen Obligatorio.	69
2.4.4 Obligaciones de los Patrones.	70
2.4.5 Salario Base de Cotización (SBC).	72
2.4.6 Riesgo de Trabajo.	77
2.4.7 Seguro de enfermedades y Maternidad.	81

2.4.8 Seguro de Invalidez y Vida.	81
2.4.9 Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.	82
2.4.10 Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.	82
2.4.11 INFONAVIT.	82
2.4.12 Cuotas Obrero Patronal.	84
2.4.13 Infracciones y Multas.	88
 2.5 ASPECTOS LEGALES DEL IETU RESPECTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL.	 90
 2.6 ASPECTOS LEGALES DEL 2% SOBRE NOMINA EN MICHOACÁN.	 92
 2.7 LINEAMIENTOS CONTABLES Y DE NOMINA.	 96
 CAPITULO 3: APLICACIÓN PRÁCTICA	
 3.1 PARA LA LISR.	 100
 3.2 PARA EL IMSS.	 111
 CONCLUSIONES.	 117
 GLOSARIO DE TÉRMINOS.	 118
 BIBLIOGRAFÍA.	 119

ABREVIATURAS

Art.	Artículo.
AFORE	Administradoras de Fondos para el Retiro.
CFF	Código Fiscal de la Federación.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
IDSE	IMSS desde su empresa.
IETU	Impuesto Empresarial a Tasa Única.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor.
ISR	Impuesto Sobre la Renta.
LINFONAVIT	Ley del INFONAVIT.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LIETU	Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única.
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta.
LISSSTE	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
LIVA	Ley del Impuesto al Valor Agregado.
LSS	Ley del Seguro Social.
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
RACERF	Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación.
RFC	Registro Federal de Contribuyentes.
RISR	Reglamento del Impuesto Sobre la Renta.
RM	Resolución Miscelánea Fiscal.
SAR	Sistemas de Ahorro para el Retiro.
SAT	Servicio de Administración Tributaria.
SBC	Salario Base de Cotización.
SDI	Salario Diario Integrado.
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
SM	Salario Mínimo.
SMGAG	Salario Mínimo General del Área Geográfica.
SUA	Sistema Único de Autodeterminación.
VSM	Veces de Salario Mínimo.

INTRODUCCIÓN

El hablar de los impuestos y la planeación fiscal pareciera algo complicado y difícil por lo cual se presenta el siguiente trabajo en materia de planeación fiscal enfocado al régimen de las personas físicas con Actividad Empresarial y Profesional en el aspecto de los Sueldos y Salarios, como son los cálculos y obligaciones que se deben cumplir en este tema, el cual puede ser utilizado como material de apoyo para estudiantes, encargados del cálculo de la nomina, contadores, patrones y personas que tengan interés en conocer acerca de los sueldos y salarios; se abordan las tres principales leyes que regulan sobre una relación de trabajo para el correcto cumplimiento de las disposiciones a las que son sujetos los patrones.

Para un mejor entendimiento de este trabajo de investigación se ha dividido para su estudio en tres capítulos. En el primer capítulo se presenta el diseño de la investigación bajo el enfoque cualitativo. En el segundo capítulo se desarrolla la recopilación de toda la información necesaria y útil relacionada con los sueldos y salarios, donde encontramos los aspectos generales, se trata de lo que es la planeación fiscal, como el Estado obtiene sus ingresos y algunos detalles, lo referente a las fuentes formales del derecho fiscal, la interpretación y los métodos de interpretación de la ley, se habla del Servicio de Administración Tributaria, de los órganos facultados para exigir el cumplimiento de la obligación tributaria sin olvidar los principios y elementos de los impuestos y los límites legales. Después se mencionan algunos aspectos legales de la Ley Federal del Trabajo como son conceptos, prestaciones, derechos y obligaciones en una relación laboral. También se abordan los aspectos fiscales de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en lo referente a sueldos y salarios y asimilables del Capítulo I del Título IV de Personas Físicas de esta ley, sin olvidar los ingresos exentos del artículo 109 de la LISR. Señalar que no se podía dejar de hablar de los aspectos legales de la Ley del Seguro Social en cuanto a las obligaciones de los patrones, el salario base de cotización, las cuotas obrero patronal, entre otras cosas. Por último para completar todo lo relacionado con los sueldos y salarios en cuanto a las obligaciones de un patrón no se podía dejar a un lado el impacto del Impuesto Empresarial a Tasa Única respecto de la previsión social; el pago del 2% sobre nomina en este caso en el Estado de Michoacán y también se presentan los registros contables y de nomina. Para terminar en la tercer capítulo se presenta el cálculo de los sueldos y salarios para determinar el pago de los diferentes conceptos aplicados a cada caso, así como las contribuciones que debe pagar, recordar que está enfocado desde la óptica de un patrón ante las obligaciones que debe cumplir con las autoridades competentes en el cálculo y pago de impuestos Federales y Locales.

El salario mínimo que se utilizara será el de la zona “C” vigente para el ejercicio 2011 excepto en los casos en que la ley señale otro.

CAPITULO 1: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la práctica nos encontramos con una serie de disposiciones legales y fiscales relacionadas con una de las áreas más complejas que tiene que ver con el cálculo de los sueldos y salarios, así como de las obligaciones a las que se encuentra sujeto un patrón por el simple hecho de encontrarse en el supuesto de la subordinación, es decir, es la persona que nos presta un servicio personal.

Para poder cumplir correctamente las disposiciones que señala la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley de Seguro Social y la Ley del INFONAVIT, así como el pago del 2% sobre nomina por tener trabajadores es necesario observar los aspectos generales de las contribuciones y las facultades del Estado que cumplan con los principios constitucionales para posteriormente estudiar cada una de las leyes anteriores para conocer sus disposiciones y reglas que aplican para las Personas Físicas con Actividad Empresarial y Profesional respecto de los Sueldos y Salarios que pagan. Al hacer el estudio nos encontramos con una serie de disposiciones que se deben tomarse en cuenta para el cálculo y aplicaciones de algunos beneficios para el patrón, observando ciertas reglas que debe cumplir de lo contrario podría ser sancionado por la autoridad en caso de una revisión de la información proporcionada a esta con datos incorrectos o falsos.

Para que el patrón no tenga problemas con la autoridad por no cumplir con las obligaciones u omitir alguna de las cuales es sujeto por tener trabajadores es importante que se observen y cumplan las disposiciones tal como señala la ley a la hora de hacer el cálculo de la nomina de sus trabajadores y presentación de la información a tiempo y en forma.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Conocer las disposiciones que señala la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Seguro Social y la Ley del INFONAVIT, referente a las Personas Físicas con Actividad Empresarial y Profesional Respecto de Sueldos y Salarios. De igual manera se revisara el impacto del IETU en la previsión social, el pago del 2% sobre nomina y su registro contable sin olvidar el cálculo y determinación de los diferentes conceptos a los que son sujetos los trabajadores de acuerdo a cada ley aplicable.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Señalar los aspectos generales de la ley, sus límites, el Estado y la planeación fiscal.
- Conocer las disposiciones principales de la Ley Federal del Trabajo.
- Conocer las disposiciones principales de la Ley del Impuesto Sobre la Renta respecto de sueldos y salarios.
- Identificar a quienes se les puede dar el tratamiento de asimilables y conocer los ingresos exentos para el pago de sueldos y salarios.
- Conocer las disposiciones principales de la Ley del Seguro Social para el pago de las cuotas patronales.
- Identificar los conceptos y topes que integran el salario base de cotización y pago de cuotas obrero patronal.
- Conocer la situación en la que se encuentra la previsión social frente al IETU.
- Señalar las disposiciones principales para el pago del 2% sobre nomina en el Estado de Michoacán.
- Aprender a registrar contablemente los asientos que originan los sueldos y salarios.
- Calcular la retención mensual o subsidio para el empleo del trabajador, así como del ejercicio cuando está obligado el patrón a presentarla.
- Determinar el salario base de cotización y calcular el pago de cuotas obrero patronal mensual y bimestral.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Debido a las diversas disposiciones a las que es sujeto un patrón por el simple hecho de tener trabajadores, es un tema amplio por lo que es necesario conocer los señalamientos que se encuentran principalmente en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Seguro Social además de la carga adicional para el patrón de pagar el 2% sobre nomina en este caso en el Estado de Michoacán y tiene como consecuencia que el patrón se encuentra cautivo por las

siguientes autoridades: el SAT, el IMSS e INFONAVIT, la Tesorería del Estado sin olvidar la junta de conciliación y arbitraje, con las primeras tres son suficientes para que el patrón observe y cumpla correctamente con las obligaciones porque un simple error o descuido puede desencadenar problemas delicados o hasta una revisión por parte la autoridad en uso de sus facultades de comprobación.

El presente proyecto de tesis plantea una serie de disposiciones que como patrón deben observarse para el correcto cumplimiento de las obligaciones aplicables a cada caso, señalando algunos conceptos que puede aplicar el patrón a sus trabajadores al poderlos deducir total o parcialmente así como para el segundo son exentos, si se aplican de forma planeada se estimula al trabajador y ambos salen ganando.

Con el siguiente trabajo se pretende apoyar a los patrones, estudiantes y contadores que tiene la necesidad de buscar información relacionada con los sueldos y salarios en lo general para resolver sus inquietudes de lo que implicaría y cuales serian sus obligaciones al ser sujetos por las diversas autoridades por el simple hecho de pagar sueldos y salarios y poderlo llevar a la práctica. Permitirá aplicar los conocimientos sin temor a equivocarse ya que es un tema que no pasa desapercibido, hoy en día una persona que se prepare en el área de sueldos y salarios no tendrá problemas para encontrar trabajo y más en los aspectos que tiene que ver con el seguro social, ¿Quiénes llevan nómina?.

1.5 HIPÓTESIS

Mediante el conocimiento de la Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, y las leyes laborales (IMSS, INFONAVIT) en sus apartados relacionados con sueldos y salarios y otras disposiciones en materia fiscal, las personas físicas estarán en posibilidad de cumplir adecuadamente con la reglamentación laboral y disposiciones fiscales, de una manera adecuada y oportuna.

1.6 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

El siguiente trabajo de investigación fue desarrollado por el método científico bajo el enfoque cualitativo-inductivo el cual Hernández nos dice “que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para desarrollar o afinar preguntas de investigación en el proceso de investigación”.¹ Y algunas de sus características son:

- Se plantea un problema, pero no sigue un proceso claramente definido. Los planteamientos no son tan específicos como el enfoque cuantitativo.

¹ Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación. Pág. 8.

- En la mayoría de los estudios no se prueban hipótesis, estas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado del estudio.
- El proceso de investigación es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría.
- Van de lo particular a lo general.

1.7 MATERIALES A UTILIZAR

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.
- Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única.
- Ley del Seguro Social y su Reglamento.
- Ley del INFONAVIT.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Hacienda Publicada del Estado de Michoacán.
- Libros relacionados con el tema.
- Páginas de internet.

1.8 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- 1 ¿Cuáles son los aspectos generales de la ley, sus límites, el Estado y la planeación fiscal?
- 2 ¿Señala las disposiciones principales de la Ley Federal del Trabajo?
- 3 ¿Cuáles son las disposiciones principales de la Ley del Impuesto Sobre la Renta respecto de sueldos y salarios?

- 4 ¿A quienes se les puede dar el tratamiento de asimilables y señala los ingresos exentos para el pago de sueldos y salarios?
- 5 ¿Cuáles son las disposiciones principales de la Ley del Seguro Social para el pago de las cuotas patronales?
- 6 ¿Señala los conceptos y topes que integran el salario base de cotización y pago de cuotas obrero patronal?
- 7 ¿Cuál es la situación en la que se encuentra la previsión social frente al IETU?
- 8 ¿Señala las disposiciones principales para el pago del 2% sobre nomina en el Estado de Michoacán?
- 9 ¿Cómo se registran contablemente los asientos que originan los sueldos y salarios?
- 10 ¿Cómo se calcula la retención mensual o subsidio para el empleo del trabajador, así como del ejercicio cuando está obligado el patrón a presentarla?
- 11 ¿Cómo se calcula el salario base de cotización y el pago de cuotas obrero patronal mensual y bimestral?

1.9 CUADRO DE CONGRUENCIAS METODOLÓGICAS

Cuadro 1. Congruencias Metodológicas.

Titulo	Objetivo General	Objetivos Específicos	Preguntas de Investigación
La planeación fiscal de personas físicas con actividad empresarial y profesional respecto de sueldos y salarios.	Conocer las disposiciones que señala la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Seguro Social y la Ley del INFONAVIT, referente a las Personas Físicas con	• Señalar los aspectos generales de la ley, sus límites, el Estado y la planeación fiscal.	12 ¿Cuáles son los aspectos generales de la ley, sus límites, el Estado y la planeación fiscal?
		• Conocer las disposiciones principales de la Ley Federal del Trabajo.	13 ¿Señala las disposiciones principales de la Ley Federal del Trabajo?
		• Conocer las disposiciones principales de la Ley del Impuesto Sobre la Renta respecto de los sueldos y salarios.	14 ¿Cuáles son las disposiciones principales de la Ley del Impuesto Sobre la Renta respecto de sueldos y salarios?
		• Identificar a quienes se les	15 ¿A quienes se les puede

	Actividad Empresarial y Profesional Respecto de Sueldos y Salarios. De igual manera se revisara el impacto del IETU en la previsión social, el pago del 2% sobre nomina y su registro contable sin olvidar el cálculo y determinación de los diferentes conceptos a los que son sujetos los trabajadores de acuerdo a cada ley aplicable.	puede dar el tratamiento de asimilables y conocer los ingresos exentos para el pago de sueldos y salarios. • Conocer las disposiciones principales de la Ley del Seguro Social para el pago de las cuotas patronales. • Identificar los conceptos y topes que integran el salario base de cotización y pago de cuotas obrero patronal. • Conocer la situación en la que se encuentra la previsión social frente al IETU. • Señalar las disposiciones principales para el pago del 2% sobre nomina en el Estado de Michoacán. • Aprender a registrar contablemente los asientos que originan los sueldos y salarios. • Calcular la retención mensual o subsidio para el empleo del trabajador, así como del ejercicio cuando está obligado el patrón a presentarla. • Determinar el salario base de cotización y calcular el pago de cuotas obrero patronal mensual y bimestral.	dar el tratamiento de asimilables y señala los ingresos exentos para el pago de sueldos y salarios? 16 ¿Cuáles son las disposiciones principales de la Ley del Seguro Social para el pago de las cuotas patronales? 17 ¿Señala los conceptos y topes que integran el salario base de cotización y pago de cuotas obrero patronal? 18 ¿Cuál es la situación en la que se encuentra la previsión social frente al IETU? 19 ¿Señala las disposiciones principales para el pago del 2% sobre nomina en el Estado de Michoacán? 20 ¿Cómo se registran contablemente los asientos que originan los sueldos y salarios? 21 ¿Cómo se calcula la retención mensual o subsidio para el empleo del trabajador, así como del ejercicio cuando está obligado el patrón a presentarla? 22 ¿Cómo se calcula el salario base de cotización y el pago de cuotas obrero patronal mensual y bimestral?
--	---	--	---

Fuente: Auditoria propia.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ASPECTOS GENERALES

2.1.1 Naturaleza de la Planeación Fiscal

Concepto de la planeación

Para entender lo que es la planeación fiscal es necesario comenzar por el concepto de planeación el cual Diep nos dice:

Toda planeación es una prefiguración simbólica de los hechos y fenómenos que se pretenden controlar. En tanto que la prefiguración entraña una concepción imaginativa de la realidad, tal como si pudiera ser manipulada. Es simbólica porque obedece a representaciones ideales: signos, palabras concretas porque no se trata del ejercicio de una imaginación fantasiosa sino ordenada a plantearse el futuro en el presente de acuerdo con sus perspectivas reales. Y finalmente, es a causa de esta intención ordenadora que pueda aspirar a influir sobre la curva real de los acontecimientos para sujetarlos a las pretensiones específicas del sujeto mismo que se la formula.

La esencia de toda planeación es el control, no únicamente como medio de asumir la realidad en forma ordenada y dirigible, sino también como manera de abordarla para hacerla inteligible. Y es que el trasfondo del control es la capacidad de racionalizarla, tal como corresponde a la esencia distintiva de lo humano.²

Podemos decir que la planeación son hechos futuros que se pueden controlar mediante una forma ordenada y dirigible a realizar algo que queremos alcanzar.

El factor contable

Por razón del elemento cuantitativo, cuya importancia ya se refirió, así como del ejercicio más o menos común dentro de la costumbre y la practica cotidianas, la planeación fiscal suele ejercerse, más que nadie, por contadores públicos, aun cuando esporádicamente accedan a ella algunos abogados, -especialmente los notarios-, pero obviamente, limitando sus intervenciones a temas y áreas mucho más específicos y limitados.

No obstante, el contador por sí mismo, no es el profesional mas calificado para ejercerla, esencialmente por sus limitaciones jurídicas, de tal suerte que ha sido necesario, también en la práctica, que el propio contador, así sea por medios autodidácticos, suele dejar de lado sus actividades tradicionales para avocarse a conformar con ello una especialidad.³

² Diep Diep, Daniel. Planeación Fiscal. 1º Ed. México, 2000. Pág. 26.

³ Idem. Págs. 31 y 32.

Nos encontramos que en la planeación fiscal la persona con el perfil en este caso es un contador público aunque le falta preparación en algunas áreas relacionadas con lo jurídico y es por eso que algunos deciden enfocarse a ciertas áreas y especializarse.

Concepto y definición de planeación fiscal

Para entender mejor el concepto de planeación fiscal y definición nos cometa Diep al respecto lo siguiente:

Obviamente, la expresión “planeación fiscal” puede por igual aplicarse al conjunto de medidas preliminares que adopta la autoridad para instituir las normas tributarias aplicables a sus gobernados, que al conjunto de medidas que estos adoptan para cumplir con tales obligaciones e incluso para buscar las mejores condiciones de tributación con miras a optimizar la carga tributaria que les haya sido impuesta...

A partir de dicho concepto, -que quizás fuese más afortunado si se refiriese como: “planeación económico-tributaria de los sujetos pasivos”-, cabe desprender un intento de definición que tentativamente podría enunciarse como sigue: la planeación fiscal económico-tributario de los sujetos pasivos de la relación fiscal es una técnica económico-jurídico, que tiene por objeto la supresión o al menos la optimización de la carga tributaria, siempre dentro del más absoluto respecto a los preceptos legales relativos, a efecto de obtener un rendimiento económico adicional o una reducción sustancial de su costo operativo fiscal dentro de la vida operativa de todo gobernado, incluso para no llegar a la condición de contribuyente o a un siéndolo.⁴

Para comprender mejor lo que es la planeación chaves nos comenta lo siguiente:

Lo que se entiende por planeación debemos entender toda aquella aplicación de estrategias que permitan reducir, eliminar o diferenciar la carga tributaria del contribuyente, apegándose siempre a lo permitido por las leyes, contando con el soporte documental que demuestre su licitud, procurando el menor riesgo.

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.⁵

⁴ Idem. Pág. 33 y 34.

⁵ Chávez Chávez, José Luis. La relación tributaria entre el estado y los contribuyentes en México. 1º ed. México, 2010. Pág. 241.

Consecuencias aplicativas

Aparentemente, el hecho de emplear una técnica tal, que por una parte, elimina o reduce la carga tributaria de los sujetos pasivos y, por la otra se antoja contraria a los intereses del Estado, en tanto que este deja de percibir por la vía del tributo lo que el sujeto pasiva logre ahorrar, podría suponerse contraproducente a los intereses del estado mismo, tanto por limitarle en los alcances económicos de sus funciones como su gestor del bien común, como por menguar sus acciones de justicia social pues al buscar, -también por la vía del tributo-, la hipótesis de la redistribución de la riqueza para compensar a los desposeídos, le impedirá tal beneficio.

Sin embargo tales consecuencias son aparentes.

En efecto, aun sin entrar en consideraciones jurídicas, para el Estado -como tal- resulta mucho más provechoso el sujeto pasivo que emplee esta técnica que el burdo defraudador fiscal que trasgrede las leyes y la deja sin recursos. Y, aunque ello no constituya consuelo alguno, dentro de esta primera etapa del análisis resulta más provechosa en todos los sentidos una comunidad que cumple dentro de las mejores condiciones posibles que una comunidad de defraudadores. Si educásemos al mexicano para cumplir ejerciendo la planeación fiscal seguramente que el Estado multiplicaría varias veces su actual recaudación. Y aunque solo representara un primer paso puramente consolador, por lo menos ya sería dar alguno.

Las grandes culturas no son producto de los impuestos, sino de la educación y la moralidad de los gobernados y de las grandes civilizaciones son en mayor grado el reflejo de una riqueza espiritual que el fruto de un poderío material.⁶

Podemos decir que desde cualquier enfoque que se le trate al respecto y la perspectiva que se asuma, lo cierto es que:

- La planeación fiscal no atenta contra los intereses del Estado.
- No limita sus capacidades recaudatorias, sino que las acrecienta.
- No limita sus posibilidades de acción, sino que las complementa.
- No desvirtúa sus propósitos redistributivos, sino que los enriquece.

Diep nos comenta “La planeación fiscal no es una labor de “trapecistas” expuestos a riesgos de “triple saltos mortales” y sin red, sino a una tarea de especialistas conocedores de las necesidades económicas y de las leyes fiscales que nos rigen”.⁷

⁶ Diep. op. cit. Págs. 38 y 39.

⁷ Idem. Pág. 41.

Los cambios de las leyes fiscales

Una de las características principales de las leyes fiscales son las modificaciones que sufren con frecuencia y más cuando son leyes aprobadas por primera vez las cuales se van adaptado a las situaciones mediante reformas o decretos y al respecto Diep nos comenta:

Ningún otro tipo de disposiciones legales tiene tanta necesidad de sujetarse a reformas, adecuaciones, cambios y transformaciones, como las del orden fiscal. Y ello es lógico: no solo se requiere depurar la norma porque la autoridad ante la cual se ventilan sus aspectos prácticos capte o perciba sus imperfecciones aplicativas o porque la autoridad judicial se pronuncie en tal o cual sentido al enjuiciarla, sino también porque la autoridad legislativa, de acuerdo con las iniciativas de la ley que contemplan otros aspectos de la economía, se ve precisada a canalizar por determinados derroteros de política general su contenido mismo.

Esta dinámica de las normas fiscales es uno de sus caracteres distintivos. Y sus consecuencias prácticas, en lo que concierne a la perspectiva económica de conocer y aprovechar tales cambios, son inagotables”.⁸

Conocimiento de las disposiciones legales relativas

Este conocimiento implica, además de nociones sobre los principios generales del derecho, la jerarquía de las leyes, la estructura y conceptos fundamentales de las disposiciones fiscales e información general sobre derecho civil, penal, mercantil y laboral, una visión suficientemente amplia sobre el siguiente mínimo de leyes a considerar:

- *Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos* y sus leyes reglamentarias.
- *Código Fiscal de la Federación*.
- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Fiscal de la Federación.
- *Ley del Impuesto sobre la Renta* y su Reglamento.
- Demás leyes impositivas y sus reglamentos.
- Otras disposiciones (leyes de ingresos, criterios, circulares, acuerdos, etc.).⁹

⁸ Idem. Pág. 56.

⁹ Idem. Pág. 141.

2.1.2 Ingresos del Estado

Chávez nos comenta “Las finanzas publicas constituyen la materia que comprende todo el aspecto económico del ente público, que se manifiesta en la actividad tendiente a la obtención, manejo y aplicación de los recursos con que cuenta el estado para la realización de las actividades que le permitan la consecución de sus fines”.¹⁰

El Estado mexicano requiere de ingresos para satisfacer las necesidades a través del gasto público. El Estado obtiene ingresos por muy diversos medios, la explotación de bienes, manejo de sus organismos y empresas paraestatales, el establecimiento de contribuciones que se les impongan a los particulares para contribuir al gasto público, así como los mecanismos financieros como los créditos internos o externos.

El Estado obtiene ingresos de:

- Gobierno Federal.
- Organismos y empresas.
- Financiamientos.

Los que nos interesa conocer son los ingresos que el Gobierno Federal tiene derecho a obtener entre los que se encuentran los impuestos; las contribuciones de mejoras; los derechos; las contribuciones no comprendidas en la Ley de Ingresos causadas en ejercicios anteriores pendientes de liquidación o de pago; los productos y los aprovechamientos.

De lo anterior se desprende el derecho tributario, Chávez nos dice: “El derecho tributario es el conjunto de normas y principios jurídicos que se refieren a los tributos, es decir, el conjunto de normas que regulan la actuación del Estado en el uso del poder de imposición, esto es, el de crear tributos exigibles a los particulares y su actuación como Fisco, o sea entre recaudador de los derechos tributarios”.¹¹

Podemos decir que el nacimiento del tributo o contribución tiene lugar cuando el sujeto pasivo realiza la hipótesis normativa o el hecho generador, previsto en la ley tributaria, independientemente de que en ese momento exista o no la base para su determinación en la cantidad líquida.

En el artículo 2 del CFF, encontramos la clasificación de las contribuciones y en su fracción primera la definición de impuestos que dice: “Son las contribuciones

¹⁰ Chávez. op cit. Pág. 13.

¹¹ Idem. Pág. 20.

establecidas en la Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo”.

2.1.3 Fuentes Formales del Derecho Fiscal

Las fuentes formales del derecho son los procedimientos, formas, actos o hechos y demás medios de creación e interpretación, en los cuales tienen su origen los principios o leyes en general de la cual se desprende la siguiente jerarquía:

- La Constitución.
- Los Tratados Internacionales.
- La Ley.
- El Decreto-Ley y el Decreto-Delegado.
- Reglamentos Administrativos.
- La Jurisprudencia.
- Circulares Administrativas.

La Constitución.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la fuente primogénita del derecho fiscal, la cual contiene los lineamientos fundamentales básicos a los que deberá ajustarse el contenido de la legislación, ya que de acuerdo al artículo 31, fracción IV de la CPEUM, señala quien debe pagar las contribuciones, el derecho de cobrarlas y como deben establecerse.

Los Tratados Internacionales.- Son convenios establecidos entre México y otros países con el objeto de tratar cuestiones diplomáticas, económicas, políticas, culturales y otras de interés para las partes. En cuanto a las cuestiones fiscales los convenios internacionales establecen acuerdos para el establecimiento de los respectivos tributos y los lineamientos que deben seguir las partes, para así evitar la doble tributación y la evasión de impuestos (Art. 133 de la CPEUM).

La Ley.- La ley es una regla de derecho emanada del Poder Legislativo y promulgada por el Poder Ejecutivo, crea situaciones generales y abstractas por tiempo indefinido y que solo pueden ser modificadas o suprimida por otra ley o regla que tenga eficacia de Ley.

La ley constituye la fuente formal más importante del derecho fiscal ya que para alcanzar validez, y que todas las iniciativas que se presenten dentro del ámbito

tributario deben encontrarse previstas y reglamentadas por una norma jurídica aplicable al caso y se observaran los siguientes paso para que surja una ley:

- Iniciativa (Art. 71 de la CPEUM).
- Discusión (Art. 72 de la CPEUM).
- Aprobación y Promulgación.
- Inicio de vigencia.

El Decreto-Ley.- Es cuando la Constitución autoriza al Poder Ejecutivo ante situaciones consideradas como graves para la tranquilidad pública para asumir la responsabilidad de dictar disposiciones transitorias para hacer frente a tal situación y que trae aparejada las siguientes consecuencias jurídicas (Art. 29 y 49, CPEUM).

- La disolución temporal del Congreso de la Unión.
- La suspensión en toda la república o de un lugar determinado de la totalidad o parte de las garantías individuales que nuestra constitución consagra.
- El otorgamiento al Ejecutivo de Facultades extraordinarias para legislar.

El Decreto-Delegado.- Son las leyes expedidas en forma directa y personal por el presidente de la república, sin que medie una previa declaratoria de suspensión de las garantías individuales, bajo el formato de decretos, en virtud de delegación expresa de facultades operadas en su favor por el Congreso Federal en acatamiento de un mandato constitucional sobre determinada materia relacionadas con el comercio exterior y la economía nacional (Art. 131, CPEUM).

Reglamentos Administrativos.- Son disposiciones jurídicas de carácter abstracto e impersonal que expide el Poder Ejecutivo con el único y exclusivo propósito de facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas y de complementar algo que no está bien definido en las mismas, pero nunca de modificarlas, es por eso que se afirma que el reglamento es un instrumento de aplicación de la ley (Art. 89, fracción I, CPEUM).

La Jurisprudencia.- Es la interpretación habitual, constante y sistemática que llevan a cabo los tribunales con motivo de la resolución de los casos que son sometidos a jurisdicción y que por disposición de la ley, se convierten en precedentes de observación obligatoria para fallos posteriores, tanto para el órgano jurisdiccional que lo establece, como para los tribunales que substancian instancias anteriores (Art. 94, CPEUM).

Para que exista jurisprudencia debe existir 5 resoluciones de los tribunales en 5 casos concretos en forma ininterrumpida. Por lo que respecta en materia fiscal el número de casos se reduce a 3.

Circulares Administrativas.- Es un conjunto de reglas que se emite para la interpretación de las disposiciones fiscales. Estas circulares pueden ser de carácter interno de la dependencia del Poder Ejecutivo expedidas por los superiores jerárquicos a los inferiores, para especificar la interpretación que debe darse a las leyes fiscales con el fin de aclarar las disposiciones legales existentes, pero no para establecer derechos ni obligaciones a los particulares.

El Código Fiscal de la Federación es una norma jurídica de aplicación supletoria en materia fiscal, es decir, a falta de norma fiscal expresa, se tendrán que aplicar las reglas que imperan en el CFF, al respecto el artículo 1, establece: “Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico”.

Cuando una situación jurídica no la resuelva la ley específica, entonces debemos acudir de manera supletoria al CFF, a manera de ejemplo, si una norma como la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) o la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), no regulan determinada situación jurídica, es precisamente el CFF la norma aplicable al caso; de ahí radica la importancia de conocer el Código Fiscal.

Miscelánea Fiscal es un conjunto de disposiciones de carácter tributario emitidas, por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en forma y de vigencia anual, con la intención de reformar o modificar las leyes fiscales y otros ordenamientos federales relativos a la captación de ingresos por parte del Gobierno Federal. Cada año la Resolución Miscelánea brinda facilidades para que los contribuyentes personas físicas dispongan de alternativas para cumplir con sus obligaciones fiscales (Art. 33, fracción I, inciso g y 35 del CFF).

2.1.4 Interpretación de la Ley y Métodos de Interpretación Legal

Unos de los aspectos más importantes dentro de la planeación fiscal es aprender a interpretar la ley para poderla aplicar correctamente, nos podemos apoyar de los métodos de interpretación legal que hay y al respecto Chávez nos comenta:

En términos generales interpretar una ley significa desentrañar su contenido para poder aplicarlo. Desde luego las leyes se expiden con el objeto de regular determinadas situaciones concretas y específicas. Puede decirse que las leyes nacen para regir la realidad y que por consiguiente la justificación de su

existencia se encuentra en la aplicación que pueden tener para normar o solucionar un número determinado de problemas.¹²

Método de interpretación legal

Un método de interpretación es la manera en la cual una ley se desentraña su contenido para poderla aplicar, y la única justificación de su existencia se encuentra en la aplicación que puedan tener para regular o solucionar un número determinado de problemas y casos prácticos, ya que las leyes se expiden con el propósito de regular determinadas situaciones concretas y específicas.

La labor de interpretar las leyes fiscales, es decir, la función de determinar en qué casos las mismas son o no son aplicables a los gobernados, representa una actividad sumamente delicada ya que de la forma como se ejerza dependerá en gran medida que, por una parte, no se grave a los causantes con cargas económicas indebidas y que por la otra, no se prive al estado de los recursos económicos que imperiosamente necesita para sufragar el costo de los servicios públicos y demás actividades de interés general.¹³

Los métodos de interpretación legal que menciona Chávez en su libro, *La Relación Tributaria entre el Estado y los Contribuyentes en México* son los siguientes:

- Método de interpretación literal.
- Método de interpretación lógico conceptual.
- Método de interpretación autentica.
- Método de interpretación a contrario sensu.
- Método de interpretación analógica.
- Método de interpretación exacta.
- Método de interpretación estricta.

Método de interpretación literal

Consiste en aplicar la norma jurídica atendiendo exclusivamente al significado gramatical de las palabras que componen su texto. Pudiera ser simple y exacto pero en la práctica da lugar a confusiones e inclusive puede llegar a conducir a los mayores errores.

¹² Idem. Págs. 60 y 61.

¹³ Idem. Pág. 61.

Esto se debe a que en múltiples ocasiones, las palabras que encierran textos legales no solamente poseen un sentido gramatical, sino que además poseen una connotación jurídica o técnica que en un momento dado puede darle a la norma un contenido totalmente distinto del que se deriva de su mera significación gramatical. Ejemplo: persona moral, asiento, entero, etc.

Método de interpretación lógico conceptual

Este método no se detiene exclusivamente en el análisis gramatical del texto del que se trata, sino que persigue descubrir su significado conceptual desde el punto de vista eminentemente lógico. Conforme a esa técnica, en primer lugar debe determinarse la naturaleza misma del concepto legal que se va a aplicar y en segundo término para penetrar su sentido, debe buscarse el significado conceptual (ya sea jurídico, técnico, contable, científico, etc.). Del mismo texto.

Método de interpretación autentica

En este método para desentrañar la verdadera significación de una disposición normativa, no se atiende ni al significado, ni al significado lógico conceptual de las palabras que integran su texto si lo que busca descubrir cuál es la intención perseguida por el legislados al expedir dicha disposición (se remite a exposiciones de motivos y discusiones parlamentarias, es decir, los antecedentes pero presenta el inconveniente de ser sumamente limitado e incompleta).

Método de interpretación a contrario sensu

Cuando un texto legal encierra una solución restrictiva, en relación con el caso que se refiere, puede inferirse que los no comprendidos en ella deben ser objeto de una solución contraria.

Parte de un supuesto de carácter esencialmente lógico, al considerar que no quedan comprendidas dentro de la hipótesis normativa prevista en una ley, todos aquellos que se encuentran colocados en una solución exactamente contraria a la que en tal hipótesis se contiene. Constituye una técnica jurídica bastante correcta que coadyuva a descubrir el significado de determinadas normas jurídicas. Se trata de un método de aplicación sumamente limitado, solo sirve para facilitar la aplicación de un número determinado de disposiciones legales a un número determinado de casos prácticos.

Método de interpretación analógica

Consiste en aplicar a una situación de hecho no prevista en una ley, la norma jurídica aplicable a una situación similar que si esta prevista en dicha ley.

Este método es de utilización delicada, ya que de no existir una adecuada identidad entre la situación no prevista y la que si esta prevista en la ley, se puede

llegar a otorgar a este ultima alcances que en realidad no posee y en consecuencia, se le puede aplicar indebidamente. (Método subjetivo).

Método de interpretación exacta

Constituye la técnica adoptada fundamentalmente por el derecho penal y se hace consistir en que una norma jurídica solo es aplicable a un caso concreto cuando el hecho o la conducta respectiva encuadran exactamente dentro de la hipótesis prevista en la primera.

Este método viene hacer lo opuesto al analógico, ya que para descubrir el sentido de una norma jurídica, no busca extender su campo de aplicación sino por el contrario, recomienda restringirlo en tal forma que únicamente y exclusivamente aquello que encuadre con exactitud dentro de la correspondiente hipótesis normativa, puede quedar sujeto a la aplicación de la ley.

Método de interpretación estricta

Dispone el artículo 5 del CFF que: “las disposiciones fiscales que establezcan cargos a los particulares y que señalen excepciones a las mismas así como las que fijan las infracciones y sanciones son de aplicación estricta”. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que, se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.

2.1.5 Servicio de Administración Tributaria (SAT)

El día 15 de diciembre de 1995, se publica una novedosa Ley que anticipaba la creación de un órgano tributario separado de la Secretaría de Hacienda, que vendría a desarrollar sus actividades. Sin embargo, es hasta el primero de julio de 1997, cuando entra en vigor con la publicación de su reglamento interno. Actualmente, es el SAT, uno de los órganos más importantes de la Administración Pública Federal, precisamente porque es el competente para la recaudación de las contribuciones.

El SAT es un órgano desconcentrado de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público tiene a su cargo el ejercicio de las facultades y el despacho de los asuntos que le encomiendan la Ley del Servicio de Administración Tributaria y los distintos ordenamientos legales aplicables, así como los reglamentos, decretos, acuerdo y ordenes del Presidente de la República y los programas especiales y asuntos que el Secretario de Hacienda y Crédito Público le encomienda ejecutar y coordinar en las materias de su competencia.

Tiene por objeto la realización de una actividad estratégica del estado consistente en la determinación, liquidación y recaudación de impuestos, contribuciones de mejoras, derechos, productos, aprovechamientos federales y de sus accesorios para el financiamiento del gasto público.

Algunas de sus atribuciones y facultades son:

- Recaudar los impuestos, contribuciones de mejoras, productos, aprovechamientos y sus accesorios de acuerdo con la legislación aplicable.
- Dirigir los servicios aduanales y de inspección, así como la policía fiscal de la federación.
- Representar el interés de la federación en controversias fiscales.
- Determinar, liquidar y recaudar las contribuciones, aprovechamientos federales y sus accesorios cuando, conforme a los tratados internacionales de los que México sea parte.
- Ejercer aquellas que en materia de coordinación fiscal, correspondan a la administración tributaria.

Áreas del SAT

- Administración Jurídica de Ingresos.
- Administración General de Recaudación.
- Administración General de Auditoría Fiscal Federal.
- Administración de Asistencia al Contribuyente.

2.1.6 Órganos Facultados para Exigir el Cumplimiento de la Obligación Tributaria

Son los entes autorizados por las leyes fiscales respectivas, cuando se hayan causado o realizado los hechos o situaciones jurídicas como generadores de la obligación tributaria. Estas son:

Federales

La SHCP.- Que es el órgano encargado de recaudar las contribuciones federales.

El IMSS.- Por conducto de su tesorería, es el órgano encargado de recaudar las cuotas para el seguro social a cargo de los patrones y trabajadores que les corresponden, así como las cuotas para el sistema de ahorro para el retiro a cargo de los patrones.

El INFONAVIT.- Por conducto de su tesorería que es el órgano encargado de recaudar las aportaciones y abonos retenidos a trabajadores por patrones que le corresponden.

El ISSSTE.- Por conducto de su tesorería que es el órgano encargado de recaudar las cuotas a cargo de los trabajadores del citado instituto, que le corresponden.

Estatales

Las entidades federativas por conducto de sus respectivas secretarías de finanzas y tesorerías generales que son los órganos encargados de recaudar las contribuciones estatales.

Municipales

Los municipios, por conducto de sus respectivas tesorerías, que son los órganos encargados de recaudar las contribuciones municipales. Las delegaciones de las tesorerías de los municipios.

Órganos de fiscalización

Se llaman órganos fiscales autónomos a los organismos públicos descentralizados que tienen el carácter de autoridades fiscales para la realización de sus atribuciones, en virtud de que estos realicen actividades fiscales entre ellos para los contribuyentes son:

- IMSS
- INFONAVIT
- SAT¹⁴

2.1.7 Principios de los Impuestos

El artículo 31 de la CPEUM se desprenden algunos principios, el cual dice: Son obligación de los mexicanos:

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

Principio de vinculación con el gasto publico.- Este principio constitucional consiste en que los ingresos tributarios tienen como finalidad costear los servicios públicos que el Estado presta, por lo que tales servicios deben representar para el particular un beneficio equivalente a las contribuciones efectuadas.

Principio de proporcionalidad.- Significa que los sujetos pasivos deben contribuir al gasto público en función de sus respectivas capacidades económicas, aportando a la hacienda pública una parte justa y adecuada de sus ingresos, utilidades o rendimientos, pero nunca una cantidad tal que su contribución represente prácticamente el total de los ingresos netos que haya percibido, pues en este último caso se estaría utilizando a los tributos como un medio para que el Estado confisque los bienes de sus ciudadanos.

¹⁴ Idem. Págs. 74 y 75.

Principio de equidad.- Se refiere que se le debe dar un trato igual a los iguales y un trato desigual a los desiguales. Es el principio en virtud del cual por mandato constitucional las leyes tributarias deben otorgar un tratamiento igualitario a todos los contribuyentes de un mismo tributo en todos los aspectos de una relación jurídico-fiscal. La actividad tributaria significa que los contribuyentes de un mismo impuesto deben guardar una situación de igualdad frente a las normas jurídicas que lo establece y regula.

Principio de legalidad.- Este principio se encuentra regulado por dos principales premisas:

1. La autoridad hacendaria no puede llevar acabo acto alguno o realizar función alguna dentro del ámbito fiscal, sin encontrarse previa y expresamente facultado para ello por una ley aplicable al caso.
2. Por su parte los contribuyentes solo se encuentran obligados a cumplir con los deberes que previa y expresamente les impongan las leyes aplicables y que exclusivamente pueden hacer valer ante el Fisco los derechos que esas mismas leyes les confieren.

Principio de certidumbre.- Este principio se rige por dos premisas:

1. Todo tributo debe ser claro, llano e inteligible para el contribuyente y para cualquier otra persona.
2. Se refiere a que toda ley fiscal debe establecer con certeza los elementos constitutivos de cada tributo. (Sujeto, objeto, base, tasa o tarifa, época de pago y sanciones).

Principio de comodidad.- Este principio se divide en tres premisas:

1. Si el pago de un impuesto significa para el particular un sacrificio el legislador debe hacer cómodo su entero. Por lo tanto para cumplir con este principio que en atención a la naturaleza del gravamen, sean más propicias y ventajosas para que el causante realice su pago.
2. Así mismo debe facilitarse el entero tributario designando lugares adecuados para el desarrollo de las funciones recaudatorias del Estado. En donde los sujetos pasivos sean tratados con decoro y atención, como sostenedores que son del gasto público, además se deben proporcionar otro tipo de facilidades como que el pago de determinadas contribuciones puedan efectuarse por correo, por transferencia o con tarjeta de crédito.

3. Finalmente el acatamiento al principio de comodidad implica que los documentos que los contribuyentes llenan para efectuar el pago aparezcan redactados en forma clara, sencilla y comprensible, de manera que puedan ser requisitados sin incurrir en errores por cualquier ciudadano promedio.

Principio de economía.- Se refiere a que todo tributo debe derivar de un apropiado sistema de planeación que lo haga redituable. Cuando los costos de recaudación absorben gran parte de los rendimientos de los tributos establecidos en una Nación el Fisco está llevando a cabo una labor inútil para él y perjudicial para la ciudadanía en general, puesto que cuando el costo de la recaudación es excesiva o desproporcional a la percepción neta de la hacienda pública, por una parte priva al Estado de ingresos tributarios indispensables para el desarrollo de sus actividades, obligándolo a obtener mayores ingresos financieros, que incrementan el déficit presupuestal.

Principio de generalidad tributaria.- Se refiere a que solo están obligados a pagar los tributos aquellas personas físicas y morales que por cualquier motivo o circunstancia se ubiquen en alguna de las hipótesis normativas en las leyes tributarias llevando a cabo en consecuencia el correspondiente hecho generador de los tributos o contribuciones de que se trate. En conclusión este principio no significa que todos deban pagar impuestos sino que todos los que tengan capacidad contributiva paguen impuestos.

Principio de obligatoriedad.- Significa que toda persona que se ubique en alguna de las hipótesis normativas previstas en una ley tributaria expedida por el Estado Mexicano, automáticamente adquiere la obligación de cubrir el correspondiente tributo dentro del plazo que la misma ley establece.

Principio de límite espacial de las leyes fiscales.- Se refiere al territorio en el cual la ley se aplica y produce sus efectos, es decir, a su zona o área de vigencia.

Principio de límite temporal de las leyes fiscales.- Consiste en el periodo previsto para que la ley este en vigor, así como el momento previsto para que la ley entre en vigor. El primer aspecto esta señalado por la constitución por lo que la llamamos vigencia constitucional, y el segundo esta señalado por la ley secundaria u ordinaria por lo que la llamamos vigencia ordinaria. Así pues la vigencia constitucional se refiere al periodo previsto por la constitución para que la ley fiscal este en vigor y la vigencia ordinaria se refiere al momento previsto para que entre en vigor las diversas leyes tributarias.

2.1.8 Elementos de los Impuestos

- Sujetos:
 - Activo.
 - Pasivo.
 - Solidario.
- Objeto.
- Base.
- Tasa o Tarifa.
- Época de pago.

Sujeto Activo.- Es el que recibe el pago del impuesto, el Estado es el sujeto activo de los tributos, nos encontramos con que dada la estructura política del Estado Mexicano existen tres titulares de la función tributaria: la Federación, los Estados o Entidades Federativas y los Municipios.

Sujeto Pasivo.- Son las personas que causan el impuesto. Por sujeto pasivo de la obligación tributaria debe entenderse a la persona física o moral, nacional o extranjera, que realiza el hecho generador de un tributo o contribución, es decir, la que se coloca dentro de la correspondiente hipótesis normativa.

Sujeto Solidario.- Tercera persona en carácter de retenedores, controladores o recaudadores, asumen la responsabilidad solidaria con el sujeto pasivo principal, solo limitándose a trasladar, retener o enterar el monto de esa contribución (Art. 26 del CFF).

La obligación solidaria permite al Fisco elegir indistintamente el cobro del tributo de que se trate entre el sujeto contribuyente y el propio obligado solidario. La relación jurídica puede ser: un vínculo laboral (obrero-patrón), un contrato de asistencia técnica, el poseer o administrar un negocio mercantil, etc.

Objeto del impuesto.- Es el elemento económico material que justifica la existencia de un impuesto y es la materia sobre la cual recae el gravamen, esto es, los hechos o circunstancias que generan o hacen nacer el crédito fiscal, también puede decir que ello se refiere a los actos, actividades, ingresos, bienes u operaciones en virtud de las cuales una persona física o moral se ve obligada a pagar un determinado tributo.

Base del impuesto.- Es la porción del ingreso, rendimiento, utilidad gravable o el valor de las cosas sobre la que se determina el impuesto a cargo, aplicando la tasa o tarifa correspondiente.

Tasa o Tarifa.- Resulta verdaderamente imperioso el que la norma jurídica tributaria especifique claramente ya sea en forma numérica o porcentual a la unidad aritmética y la fórmula matemática que deba utilizar para efectuar el cálculo y la determinación de cada tributo.

Época de pago.- Como garantía de elemental seguridad es necesario que la norma fiscal señale los plazos y fechas en las que los sujetos pasivos están obligados a enterar los tributos que hayan causado, ya que dentro de un correspondiente régimen jurídico, los mismos deben cubrirse en fechas predeterminadas a fin de que los causantes puedan planear y soportar razonablemente los correspondientes impactos patrimoniales.

2.1.9 Límites Legales

El poder tributario que ejerce en nuestro país a través de la federación y los estados, se encuentra vinculado con el Congreso de la Unión y de las legislaturas locales, esto no es absoluto, ya que se encuentra sujeto a limitaciones establecidas en la Constitución General de la República, algunas de estas limitaciones tiene el carácter de garantías individuales y constituyen una parte de las limitaciones del poder del estado, en sus aspectos de equitativo y ejecutivo que tiene el estado mexicano bajo un estado de derecho.¹⁵

De lo anterior podemos mencionar las siguientes garantías:

- Igualdad (Art. 13, CPEUM).
- Derecho de petición (Art. 8, CPEUM).
- Irretroactividad (Art. 14, CPEUM).
- No confiscación de bienes (Art. 22, CPEUM).

También es importante señalar el artículo 5 de la CPEUM, que nos habla que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El artículo 9 de la CPEUM, habla que no se podrá coartar el derecho de asociación o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. El artículo 16 de la CPEUM, que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la

¹⁵ Idem. Pág. 59.

autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. Por último el artículo 123 de la CPEUM, nos habla del trabajo y la previsión social que será abordado con más detalle posteriormente.

Además de los límites constitucionales señalados, existen los principios del Código Fiscal de la Federación. Los artículos 75, 76, 77, 78, 81, 83, 85, 86-A, 89 y 91 determinan cuales son las infracciones que más interesan, es decir, las de los sujetos pasivos y las de terceros. El artículo 95 señala a los responsables de delitos fiscales. El artículo 96 a los encubridores, la defraudación fiscal (artículos 108 y 109). Los relacionados con el RFC (artículo 110) y los relacionados con la contabilidad (artículo 111).

Por **defraudación fiscal** se entiende el *“uso de engaños o aprovechamiento de errores” para omitir “total o parcialmente el pago de alguna contribución” o bien para obtener “un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal”*.¹⁶

2.2 ASPECTOS LEGALES DE LA LFT

2.2.1 Fundamento Legal

Como se señalo anteriormente para que una Ley sea de observancia obligatoria tiene que estar respalda por nuestra carta magna al ser la máxima ley y de la cual la Ley Federal del Trabajo se desprende del siguiente artículo:

Artículo 123 CPEUM. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

En el apartado A de este artículo se menciona todos lineamientos básicos que se deben observar en una relación de trabajo, así como sus prestaciones de previsión social y en el apartado B habla de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La ley que regula el trabajo, se llama Ley Federal del Trabajo. Solo hay una ley para toda la República, o sea que no hay leyes laborales diferentes para cada Estado, sino que rige la misma. La Ley Federal del Trabajo, nace del artículo 123 de la Constitución en 1931 con cambios importantes en 1970 y 1980. Las disposiciones laborales se consideran de orden público, o sea que

¹⁶ Diep. op. cit. Pág. 111.

son especialmente protegidas por el gobierno, y buscan la justicia entre trabajadores y patrones.¹⁷

2.2.2 Trabajador

Artículo 8º LFT. 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.

Para entender lo que es un trabajador de confianza Solana nos dice:

Es quien en la empresa realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización. También quien hace trabajos personales del patrón.

Trabajador de confianza en general son los que ayudan al patrón para controlar a los demás trabajadores, por ejemplo: los supervisores; por este motivo los trabajadores de confianza no son sindicalizados (Art. 9, 182 al 186 de la LFT).¹⁸

2.2.3 Patrón

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

Solana nos dice “Patrón es la persona o empresa que contrata trabajadores”.¹⁹

2.2.4 Relación de Trabajo

Artículo 20 LFT. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma 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 35 LFT. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

¹⁷ Solana Rivera, Manuel. Manual de mis prestaciones y derechos laborales. 1º Ed. México, 2001. Pág. 71.

¹⁸ Idem. Pág. 95.

¹⁹ Idem. Pág. 73.

En la suspensión de la relación de trabajo son casos en que por un tiempo se suspende la obligación de trabajar y de pagar el salario sin responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón los cuales se encuentran en los artículos: 42 al 45 de la LFT (Enfermedad o accidente no riesgo de trabajo). Por lo que hay que tener mucho cuidado a la hora del cálculo de las prestaciones que le corresponden al trabajador porque no se consideran días laborados (Efectivos).

2.2.5 Indemnizaciones

En la rescisión de una relación de trabajo por despido injustificado por parte del patrón, este se obliga a indemnizar al trabajador, dependiendo de la situación y en base a los siguientes artículos que marca la Ley:

Artículo 48 LFT. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

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

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios

prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

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

III. Además de las indemnizaciones a que se 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.

Artículo 89 LFT. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84...

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

Es importante señalar que cuando se comprueba el despido injustificado por parte del patrón este debe optar por reinstalarlo en su puesto y si el trabajador no acepta no tendrá derecho a la indemnización de los 20 días por cada año de servicio porque en este caso el trabajador no quizo regresar, así que solo se le pagan los tres meses de salario y los salarios caídos y en caso de aceptar su reinstalación solo se le pagan los salarios caídos o vencidos.

Prima de antigüedad pago proporcional al último año de servicio

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Quinta Parte

Página: 184

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO. Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso. Volúmenes 151 al 156, pág. 74 Amparo directo 433/75. Ayotla Textil, S.A. 9 de junio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

2.2.6 Terminación de la Relación de Trabajo

Artículo 46 LFT. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 53 LFT. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54 LFT. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

2.2.7 Jornada de Trabajo

Artículo 58 LFT. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 60 LFT. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61 LFT. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Jornada es el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón para trabajar. Ambos la fijaran sin pasar de los máximos legales, pudiendo repartirla

en la semana para descansar el sábado en la tarde o trabajar solo de lunes a viernes.

Si la jornada es continua o corrida, tendrá el trabajador un descanso de media hora; y si no puede salir de la empresa para su reposo o comida, el tiempo respectivo se considera como tiempo efectivo de la jornada.²⁰

2.2.8 Horas Extras

Artículo 66 LFT. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

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

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

Artículo 68 LFT. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

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

De lo anterior podemos decir que si el trabajador se excede de su jornada de trabajo esta se pagará doble pero que no exceda de tres horas diarias ni de nueve horas a la semana de lo contrario se pagaran triple las horas que excedan de los límites en una semana.

Como complemento se plantea como han resuelto los tribunales para el cálculo de las horas extras:

Horas extras excedentes de tres se pagan 200% mas

Séptima Época

Instancia: Cuarta sala

Fuente: Semanario Jurídico de la Federación

Tomo: 58 Quinta Parte

Página: 27

²⁰ Idem. Pág. 69.

HORAS EXTRAS EN NÚMERO SUPERIOR AL PERMITIDO POR LA LEY. NO ESTÁN OBLIGADOS LOS TRABAJADORES A LABORAR. Según se desprende del artículo 66 y 68 de la LFT, les está prohibido a los patrones exigir a los trabajadores la prestación de servicios extraordinarios por más de tres horas diarias y más de tres veces a la semana, y a su vez, los trabajadores no están obligados a prestar servicios extraordinarios por un tiempo mayor al permitido. En caso de infracción a dichos preceptos, los patrones deben pagar un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

Amparo directo 3383/73 Ernesto Ruiz Guzmán. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo

2.2.9 Días de Descanso

Artículo 69 LFT. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 73 LFT. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

El artículo 71 de la LFT, señala como días de descanso obligatorio: El 1o. de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

2.2.10 Prima Dominical

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

Solana nos comenta “Los trabajadores no están obligados a trabajar en su día de descanso semanal, pero si lo hacen, cobraran aparte de su séptimo día, salario doble

por el servicio prestado y su día de descanso es domingo y lo trabajan, tendrán aparte derecho a una prima dominical de un 25% sobre el salario ordinario diario”.²¹

Hay que tener cuidado en el caso anterior a la hora de hacer el cálculo de la prima dominical que se debe calcular sobre su sueldo ordinario independientemente de cuanto le corresponda por ese día que trabajo.

2.2.11 Vacaciones y Prima Vacacional

Artículo 76 LFT. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Del artículo anterior podemos decir que las vacaciones se calculan, por lo menos, 6 días para el primer año de servicio, 8 para el segundo, 10 para el tercero, y 12 para el cuarto, después del cuarto año el periodo de vacaciones se incrementa en dos días por cada cinco años de servicio, 14 días a partir de 5 años hasta 9, 16 días a partir de 10 años hasta 14, y así sucesivamente.

Artículo 78 LFT. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79 LFT. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

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

Artículo 80 LFT. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

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

Solana nos comenta “La Ley dice que por lo menos un 25%, pero por contrato puede ser mayor ese porcentaje. Esta prima se debe pagar junto con el pago de las vacaciones”.²²

²¹ Idem. Pág. 29.

²² Idem. Pág. 31.

Prescripción derecho de vacaciones

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, enero de 1997

Tesis: 2ª /J. 1/97

Página: 199

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la LFT, las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio; y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al que concluye ese lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su periodo vacacional, porque hasta la conclusión de este término en cuanto a la obligación se hace exigible ante la Junta, mas no a partir de la conclusión del periodo anual o parte proporcional reclamada, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el periodo vacacional y mientras no se agote este plazo, desde luego, no se da el incumplimiento del imperativo legal a que se contrae el primer dispositivo invocado.

Contradicción de tesis 21/96. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de noviembre de 1996. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.

Tesis de jurisprudencia 21/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cinco votos de los Ministros.

2.2.12 Salarios

Artículo 82 LFT. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

Para calcular el salario integrado diario se suma la cuota diaria en efectivo, mas todas las demás prestaciones en dinero o en especie que reciba el trabajador, salvo

que las misma ley excluya alguna, como es el caso de la PTU (Art.129, LFT), correspondiente al último día de trabajo, si el salario es fijo para calcular la indemnización correspondiente.

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

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

Artículo 86 LFT. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 88 LFT. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Solana nos dice respecto al salario mínimo “Es la mínima cantidad en efectivo que recibe un trabajador por su jornada.

Existen salarios mínimos generales, y salarios mínimos profesionales para las diferentes especialidades”.²³ (Art. 90 al 97 de la LFT).

2.2.13 Aguinaldo

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

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

Solana nos comenta “Muchas empresas lo otorgan en dos pagos: uno en diciembre y otro en enero, esto se puede hacer siempre y cuando paguen más de 15 días, de este modo en diciembre te darán por lo menos 15 días y en enero la otra parte”.²⁴

²³ Idem. Pág. 39.

²⁴ Idem. Pág. 15.

Es importante señalar que el aguinaldo se calcula en base a los días laborados y sobre su salario base, las faltas e incapacidades que no son riesgo de trabajo no se consideran días laborados (Ver Art. 42 LFT).

2.2.14 PTU

Artículo 117 LFT. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

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

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

Artículo 122 LFT. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores...

En el caso de personas físicas se pagaría la PTU a más tardar en junio.

Artículo 123 LFT. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 127 LFT. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará 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 períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

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

2.2.15 Habitación para los Trabajadores

Artículo 136 LFT. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 137 LFT. El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Artículo 138 LFT. Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 141 LFT. Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes...

2.2.16 Prima de Antigüedad

Artículo 162 LFT. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

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

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes...

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

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

Artículo 486 LFT. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo...

En este caso para determinar la base salarial para pagar la prima de antigüedad, será el último salario que pague al trabajador, pero si este excede de dos veces el salario mínimo del lugar, entonces se pagara con el tope máximo, es decir, con esta base de dos veces el mínimo deberá pagarse aunque gane \$ 500.00 diarios (Para la zona "C" el doble son \$113.40).

2.2.17 Riesgo de Trabajo

Artículo 472 LFT. Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Artículo 473 LFT. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474 LFT. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475 LFT. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

El artículo 477 de la LFT, señala los riesgos que pueden producir como: Incapacidad temporal; incapacidad permanente parcial; incapacidad permanente total; y la muerte.

Artículo 478 LFT. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 479 LFT. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480 LFT. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Como puedes ver la ley tiene muchas disposiciones en el tema de riesgo de trabajo, pues en primer lugar se trata de evitar los accidentes, y en segundo lugar, para los que lleguen a ocurrir, la ley también tienen establecidas todas las obligaciones patronales, así como indemnizaciones tendientes a aliviar el efecto de dichos riesgos.²⁵

2.2.18 Prescripción

Trabajadores separados

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación, artículo 518 de la LFT. Esto implica que podría el trabajador perder sus derechos por indemnización o algún otro que fuera por separación de no demandarlos en el periodo que se menciona.

²⁵ Idem. Págs. 86 y 87.

Descuentos, despidos y medidas disciplinarias

El patrón para poder llevar a cabo algún descuento, que puedan ser por los mencionados en el artículo 110 de la LFT, por el ISR, por las cuotas del IMSS o cualquier otro, tendrá de plazo hasta un mes para llevarlo a cabo, más allá de ese periodo no podrá efectuarlos perdiendo su derecho (Art. 517, de la LFT).

Acciones de trabajo como salario y prestaciones

Las cantidades como salario o prestaciones que no hubiere recibido el trabajador, prescribirá en un año el derecho a demandarlos, por ejemplo, el derecho de vacaciones, PTU, etc. (Art. 516 de la LFT).

Uno de los peores errores que pudiera cometer un patrón, es no tener documentación como contratos, recibos de salarios, o algún otro que pruebe, por ejemplo, la antigüedad del trabajador, el salario que percibe, porque en caso de una controversia, es obligación del patrón comprobar, y el trabajador esta liberado de llevar a cabo la comprobación que pudiera corresponderle. Esto en la práctica da pie a abusos que pudieran existir por parte del trabajador por la falta de documentos o hechos que debiera comprobar el patrón (Art. 784 y 804 de la LFT).

2.2.19 Jurisprudencia y Costumbre

En el artículo 17 de la LFT, se contempla que a falta de disposición, se considerara otras fuentes como son, los ordenamientos que regulen situaciones semejantes, los generales del derecho, en su caso la jurisprudencia y la costumbre, estos dos últimos son los que vienen a subsanar muchas deficiencias, “lagunas”, que puede tener la LFT, porque en muchas ocasiones, para llevar a cabo un cálculo no encontramos de manera contundente la forma de hacerlo, por lo que debemos acudir a ciertas consideraciones, que son, como han resultado los tribunales en ciertos casos y la costumbre.

Señalar que los intereses por préstamos o anticipos de salarios los patrones no pueden cobrarlos de acuerdo a lo establecido en el artículo 111 de la LFT.

Más de tres días de inasistencia en un periodo de treinta días son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, artículo 47 fracción X, LFT. Para poder comprobar el patrón las faltas es necesario que el trabajador firme su recibo de pago donde se le descontaron los días que faltó para evitar problemas.

2.3 ASPECTOS LEGALES DE LA LISR

2.3.1 Fundamento Legal

Esta ley se encuentra fundamentada por el ya mencionado artículo 31 fracción IV de la CPEUM y respaldada por la Ley de Ingresos de la Federación y el CFF como supletorio.

La actual Ley del Impuesto Sobre la Renta entro en vigor el 1 de enero de 2002, abrogando la LISR publicada en el DOF el 30 de diciembre de 1980 y que estuvo vigente desde el 1 de enero de 1981. El nuevo Reglamento de la LISR fue publicado el 17 de octubre de 2003.

El Impuesto Sobre la Renta representa el gravamen más importante que sufren los contribuyentes en nuestro país, la Ley Fiscal por excelencia debido al gran efecto patrimonial que representa en la base de contribuyentes más grande de cualquier impuesto y debido a que es el centro medular de nuestro análisis.

Podemos entender como la renta al producto del capital, del trabajo o su combinación. Debemos de considerar pues, que existe la renta bruta, es decir, ingresos sin deducciones, y la renta neta que incluye las deducciones de los gastos necesarios para obtener los ingresos.²⁶

En la LISR, en su Título IV encontramos a las personas físicas de las cuales nos interesan las disposiciones generales (Artículos 106-109), el Capítulo I de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado (Artículos 110-119), y el Capítulo II, Sección I de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales (Artículos 120-133).

El artículo 133 de la LISR, me dice: “Los contribuyentes personas físicas sujetos al régimen establecido en esta Sección, además de las obligaciones establecidas en otros artículos de esta Ley y en las demás disposiciones fiscales, tendrán las siguientes...

IX. Los contribuyentes que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Capítulo I de este Título, deberán cumplir con las obligaciones que se establecen en el mismo. (Sueldos y asimilados a salarios).”

Artículo 106 LISR. Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo...

²⁶ Chávez. op cit. Pág. 55.

El sujeto, objeto, base y tarifa

El sujeto es la persona que cubre la cantidad del impuesto, en este caso el trabajador, el objeto, es la causa por la que se paga el impuesto, en este caso el salario, la base se determina considerando las cantidades de percepciones exentas y gravadas del trabajador, y la tarifa se aplica a razón de que a mayor ingreso gravable mayor es el porcentaje aplicable, máximo 30% del 2010 al 2011.

2.3.2 Ingresos Exentos

El artículo 109 de la LISR señala los ingresos por los que no se pagara el ISR. Por lo cual se presentan a continuación los conceptos más importantes que nos interesa mencionar.

2.3.2.1 Salario Mínimo

Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no exceda de los mínimos señalados por la legislación laboral (Art. 109, fracción I, LISR).

Cuadro 2. Salarios Mínimos, 2011.

Área Geográfica	Salario Mínimo General Diario
A	59.82
B	58.13
C	56.70

Fuente: www.sat.gob.mx

2.3.2.2 Tiempo Extraordinario

El pago de tiempo extraordinario que se pague a los trabajadores que perciban el salario mínimo general está exento del pago del ISR, siempre que no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Por el excedente se pagar el ISR.

Por lo que toca al pago del tiempo extra que se realice a los trabajadores que perciben un salario superior al mínimo general, solo está exento del pago del ISR el 50%, siempre que se cumpla los requisitos siguientes:

- a) Que el tiempo extra no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- b) Que el importe de la exención no exceda de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.²⁷

De lo anterior poder decir que por el excedente se pagaras el ISR (Art. 109, fracción I, LISR, el tope de 5 SMGAG, zona “C” para este año son \$ 283.50).

²⁷ Pérez, Campero y Fol. Sueldos y salarios personas físicas. 6° Ed. México, 2007. Pág. 12.

2.3.2.3 Días de Descanso

La prestación de servicio del trabajador en los días de descanso sin disfrute de otro en sustitución. Según la LFT cuando un trabajador labore en su día de descanso sin disfrute de otro en sustitución, se pagara al doble independientemente del séptimo día (Art. 73 de la LFT). Si gana un salario mínimo estará exento y si gana más solo exentara el 50% y que este no rebase de 5 SMGAG (Art. 109, fracción I, LISR).

2.3.2.4 Indemnización por Riesgos o Enfermedades

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley (Art. 109, fracción II, LISR).

2.3.2.5 Jubilaciones, Pensiones y Retiros

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del IMSS y ISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el ISR. (Art. 109, fracción III, LISR).

Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del IMSS y las provenientes de la cuenta individual del SAR previstas en la Ley del ISSSTE, en los casos de:

1. Invalidez.
2. Incapacidad.
3. Cesantía.
4. Vejez.
5. Retiro.
6. Muerte.

Cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, están exentas del pago del ISR. Por el excedente se pagara el ISR.²⁸

Los 9 SMGAG del contribuyente para exentar serian los siguientes:

Área Geográfica	Salario Mínimo General	Limite diario
A	59.82	\$ 538.38
B	58.13	\$ 523.17
C	56.70	\$ 510.30

²⁸ Idem. Pág. 14.

El artículo 125 del RISR, señala que las pensiones, jubilaciones y haberes de retiro no pierden su carácter aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos.

2.3.2.6 Prestaciones de Seguridad Social

Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas. Por ejemplo la canastilla que otorga el IMSS a las madres o la leche para los niños de las trabajadoras o beneficiarias (Art. 109, fracción V, LISR).

2.3.2.7 Prestaciones de Previsión Social

Para efectos de la Ley del ISR en su artículo 8, se consideran, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

La Ley del ISR menciona los siguientes conceptos como prestaciones de previsión social que se dividen por las limitaciones y requisitos para su exención, y en su caso, para la deducibilidad por parte del patrón.²⁹

El trabajador no pague el ISR cuando obtenga ingresos por las prestaciones de previsión social siguientes (Art. 109 fracción VI, LISR).

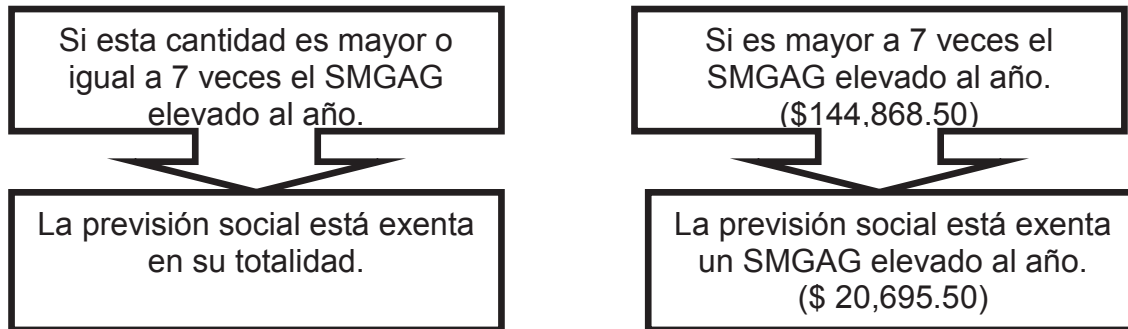
- Subsidios por incapacidad.
- Becas educacionales para él o sus hijos.
- Guarderías Infantiles.
- Actividades culturales y deportivas.
- Cuotas obreras pagadas por el patrón.

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

Asimismo, en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la LISR, nos encontramos con el límite a la exención para prestaciones de previsión social exenta, para entenderlo mejor se presenta la mecánica siguiente:

²⁹ Martínez Gutiérrez, Javier. El abc fiscal de los sueldos y salarios 2011. 4º Ed. México, 2011. Pág. 117.

Ingresos por sueldos y salarios.
+ Otras prestaciones derivadas de una relación de trabajo.
+ Ingresos por prestaciones de previsión social.
= Total de ingresos del trabajador por sueldos y salarios.



Nota: En el segundo caso es importante señalar que el ingreso por sueldos y salarios y otras prestaciones mas la previsión social exenta, nunca debe ser inferior a 7 veces el SMGAG elevado al año (Serian \$144,868.50).

Conviene aclarar que el procedimiento anterior se realiza para determinar la previsión social anual exenta del pago del ISR; para la previsión social mensual exenta del pago del ISR es el mismo procedimiento anterior pero ahora será mensual considerando el mes de 30.4 y si es necesario ajustarse será hasta la anual. Aclarando que en el texto del reglamento no existe disposición para exentar de forma mensual la previsión social.

En el último párrafo del artículo 109 de este dispone que no se limitara la exención tratándose de:

- Jubilaciones.
- Pensiones de retiro.
- Pensiones vitalicias.
- Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedad contenidos por la ley.
- Rembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.
- Seguro de gastos médicos.
- Seguro de vida.
- Fondos de ahorro.

Para efectos de no limitar la exención sobre estas partidas se establece que deberán reunir los requisitos establecidos en la fracción XII del artículo 31 de esta ley, es decir, deben reunir requisitos de deducción, que son:

- Que se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
- El fondo de ahorro sea de la misma aportación trabajador y patrón, así como que no exceda del 13% del salario y de 1 SMGAG multiplicado 1.3, elevado al año, debiendo cumplir los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta ley.
- Los seguros de vida deberán cubrir la muerte del trabajador o la invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado.
- Las prestaciones de los trabajadores no sindicalizados no podrá exceder de diez veces el SMGAG del trabajador, elevado al año, sin considerar gastos médicos, primas de seguros de vida, fondo de ahorro.
- Se eroguen en territorio nacional a menos que el trabajador labore en el extranjero.

Los premios de Asistencia y Puntualidad, hoy en día el criterio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se encuentra gravados (68/2009/ISR CCN). En cambio los Vales de dispensa son gastos de previsión social (48/2009/ISR).

2.3.2.8 Entrega de Aportaciones y Rendimientos de las Subcuentas de Vivienda

La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la LSS, de la subcuenta del fondo de la vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la LISSSTE o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título (Art. 109, fracción VII, LISR).

2.3.2.9 Cajas y Fondos de Ahorro

Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de generalidad, además de los siguientes requisitos: (Art. 109, fracción VIII, LISR).

- Que se otorguen en forma general.

- El monto de las aportaciones patronales deberá ser igual al monto aportado por los trabajadores.
- La aportación patronal no deberá exceder del 13% del salario del trabajador.
- La aportación patronal no deberá exceder de 1.3 veces el SMGAG del trabajador, elevado al año.
- Las aportaciones podrán retirarse en el momento en que termine la relación laboral o una vez al año.

Además que cumpla con lo señalado en el artículo 42 del reglamento de la LISR, la cual señala los plazos y requisitos siguientes:

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

II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.

III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. Cuando se otorgue más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

2.3.2.10 Cuotas Obreras al IMSS

La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones. Tratándose de las cuotas al IMSS el trabajador paga una parte y el patrón la otra, excepto tratándose de trabajadores de salario mínimo en cuyo caso el patrón paga tanto la cuota patronal como la del trabajador. (Art. 109, fracción IX, LISR).

2.3.2.11 Prima de Antigüedad e Indemnizaciones

Los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de:

1. Primas de antigüedad.
2. Retiro.

3. Indemnizaciones.
4. Otros pagos por separación.
5. Retiros con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social.
6. Retiro de los trabajadores al servicio del Estado con cargo a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro (SAR), prevista en la Ley del ISSSTE.

Estará exento hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro.

Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto (Art. 109, fracción X, LISR).

2.3.2.12 Gratificaciones

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general (Art. 109, fracción XI, LISR).

El artículo 128 del RISR señala que en el caso de que la gratificación sea inferior al monto equivalente al salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, no pagara el impuesto hasta por el monto de la gratificación otorgada aun cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo (30 SM \$1,701.00).

2.3.2.13 Prima Vacacional y PTU

Las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. (15 SM \$ 850.50). Por el excedente se pagara el impuesto (Art. 109, fracción XI, LISR).

2.3.2.14 Prima Dominical

Las primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore (Art. 109, fracción XI, LISR).

2.3.2.15 Viáticos

Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales (Art. 109, fracción XIII, LISR).

Artículo 128-A RISR. Para los efectos del artículo 109, fracción XIII de la Ley, las personas físicas que reciban viáticos y sean erogados en servicio del patrón, podrán no comprobar con documentación de terceros hasta un 10% del total de viáticos recibidos en cada ocasión, sin que en ningún caso el monto que no se compruebe exceda de \$15,000.00 en el ejercicio fiscal de que se trate. El monto de los viáticos deberá depositarse por el empleador a la cuenta del trabajador en la que perciba su nómina o en una cuenta asociada a un monedero electrónico con el fin de depositar los viáticos.

Las cantidades no comprobadas se considerarán ingresos exentos para los efectos del impuesto sobre la renta, siempre que además se cumplan con los requisitos del artículo 32, fracción V de la Ley.

Lo dispuesto en el presente artículo no es aplicable tratándose de gastos de hospedaje y de pasajes de avión.

Para cumplir con los requisitos del artículo 32, fracción V, que se destine al hospedaje, alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje y fuera de una franja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento del contribuyente. En alimentación será deducible hasta por un monto que no exceda de \$750.50 diarios por beneficiario en territorio nacional, o \$1,500.00 cuando se eroguen en el extranjero. Los gastos de viaje por renta de automóviles y gastos relacionados, serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$850.00 diarios. Los gastos de viaje por hospedaje, solo serán deducibles hasta por un monto que no exceda de \$3,850.00 diarios. Es importante que el contribuyente acompañe a la documentación que los ampare la relativa al transporte o hospedaje. (Los comprobantes deben ir a nombre del patrón).

El artículo 118 fracción VII de la LISR menciona que el empleador está obligado a proporcionar a sus trabajadores a mas tardar el 15 de febrero de cada año, constancia, formato 37, del monto total de los viáticos comprobados y pagados en el año de calendario de que se trate.

2.3.3 Ingresos por Salarios y Asimilables

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

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

De este artículo nos interesa mencionar algunos a quienes se les puede dar el tratamiento de los asimilados a salarios para las personas que perciban los siguientes ingresos:

Honorarios a consejeros.

Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales (Art. 110, fracción III, LISR). Además cubrir los requisitos que establece el artículo 31 fracción X de la LISR, para su deducción, así como considerar que puede llegar a tener una tasa de retención del 30% mensual.

Honorarios preponderantes.

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

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

Para que existan honorarios preponderantes son necesarios dos supuestos:

1. Que la prestación del servicio se lleve a cabo en las instalaciones del prestatario.
2. Que los ingresos por la prestación de servicios profesionales obtenidos del prestatario en el año de calendario inmediato anterior representen más del 50% de total de los obtenidos por dicho concepto.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes. En caso del primer ejercicio se podrá optar por comunicar al prestatario que les efectuar las retenciones correspondientes como asimilables (Art. 110, fracción III, LISR; 138, RISR).

Honorarios que se asimilen a salarios

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 como si fueran asalariados. (Art. 110, fracción V, LISR).

Actividad empresarial que se asimilen a salarios

Las personas físicas que perciban ingresos por actividades empresariales de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto como si fueran asalariados (Art. 110, fracción VI, LISR).

De lo anterior podemos decir que los primeros dos casos es obligatorio y en los dos últimos casos, los contribuyentes que originalmente tributan en el Capítulo II del Título IV pueden tributar, si así lo desean y cumplen los requisitos para hacerlo, en el capítulo de salarios, cuya conveniencia depende de las erogaciones deducibles que realicen. No hay deducciones autorizadas ni causara el IVA, pues de conformidad con los artículos 1 y 14 de la LIVA.

2.3.4 Retención del ISR y Subsidio para el Empleo

En los términos del Artículo 113 de la LISR, la obligación de retener el impuesto recae en las personas que hagan pagos por los conceptos señalados con anterioridad, las cuales deberán realizar las retenciones en forma mensual, estando relevados de esta obligación cuando los pagos se realicen a personas que únicamente perciban el SMGAG del contribuyente. La retención referida se enterara en forma mensual y tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

La retención referida se compone de los siguientes elementos:

- El ISR causado, que se determina a través de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la LISR. La tarifa aplicable será la que se encuentre en vigor al

momento de efectuar la retención, ya que como se establece en el artículo 177, último párrafo, de la LISR.

- El subsidio para el empleo que se resta al ISR causado que se determina a través de la aplicación de la tabla contenida en la fracción I del artículo OCTAVO del DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la de la Ley del Impuesto sobre la Renta, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, y se establece el Subsidio para el Empleo. Publicado el 1º de octubre de 2007.

Cabe señalar que el subsidio para el empleo mencionado se aplicara al grupo de los trabajadores y, en caso de que resulte mayor que el ISR causado, la diferencia de devolverla al trabajador conjuntamente con el pago del salario por el que se haya determinado dicha diferencia. Excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo 113 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente Tabla:

Cuadro 3. Tabla de Subsidio para el Empleo.

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

Fuente: <http://elconta.com/2010/01/03/tabla-de-subsidio-para-el-empleo-2010/>

Observando las siguientes reglas:

- Cuando la retención del ISR sea menor al subsidio para el empleo mensual, el retenedor deberá entregarle al contribuyente la diferencia que se obtenga.

- El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue a los contribuyentes.
- Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del subsidio para el empleo no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.
- Cuando se realicen pagos por salarios, que comprendan periodos menores a un mes o mayores, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a cada pago, se calculara de acuerdo a lo señalado en el decreto.
- Cuando los contribuyentes presten servicios a dos o más empleadores deberán elegir, antes de que alguno les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, al empleador que les efectuará las entregas del subsidio para el empleo, en cuyo caso, deberán comunicar esta situación por escrito a los demás empleadores, a fin de que ellos ya no les den el subsidio para el empleo correspondiente.
- En el cálculo del ISR anual aplicando la tarifa del artículo 177 de la LISR, El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente.
- En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de la LISR exceda de la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.
- En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de la LISR sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de subsidio para el empleo.
- Quienes paguen subsidio para el empleo sólo 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.

Los patrones que no tengan ISR a su cargo o retenido contra el cual acreditar el subsidio para el empleo, podrán solicitar su devolución con la finalidad de evitar que los empleadores absorban las cantidades de subsidio para el empleo que no puedan acreditarse contra el ISR propio o el retenido a terceros y con ello se vea afectado su patrimonio, la Segunda Sala de la SCJN sostuvo que dichas cantidades podrán recuperarse vía devolución al tener la connotación de pago de lo indebido, siempre que se cumpla con el procedimiento establecido en el artículo 22 del CFF. Lo anterior se corrobora con la siguiente tesis: TESIS AISLADA 2a . XXXVIII/2009.

2.3.5 Requisitos para poder Acreditar el Subsidio para el Empleo Entregado al Trabajador

1. Lleven los registros de los pagos por los ingresos percibidos por los trabajadores, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de ellos.
2. Conserve los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los trabajadores, el ISR que, en su caso, haya retenido y las diferencias que resulten a favor del trabajador con motivo del subsidio para el empleo.
3. Cumplan con las obligaciones de retener el ISR, calcular el impuesto anual e inscribir en el RFC a sus trabajadores, previstas en el artículo 118 de la LISR.
4. Conservar el escrito que les presenten los contribuyentes en los que designen al patrón que les aplicara el subsidio al empleo, en su caso.
5. Presentar ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información de las cantidades que paguen por el subsidio para el empleo en el ejercicio inmediato anterior, identificando por cada trabajador la totalidad de los ingresos obtenidos durante el ejercicio de que se trate, que sirvió de base para determinar el subsidio para el empleo, así como el monto de este último conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.
6. Paguen las aportaciones de seguridad social a su cargo por los trabajadores que gocen del subsidio para el empleo que corresponda por los ingresos de que se trate.
7. Anoten en los comprobantes de pago que entreguen a sus trabajadores, por los ingresos por prestaciones por servicios personales subordinados, el monto del subsidio para el empleo identificado de manera expresa y por separado.

8. Proporcionen a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados constancias del monto de subsidio para el empleo que se determino durante el ejercicio fiscal correspondiente.
9. Entreguen en efectivo el subsidio para el empleo cuando este exceda al ISR a cargo del trabajador.

2.3.6 Calculo del ISR o Subsidio para el Empleo Mensual

El cálculo de la retención del ISR o subsidio para el empleo mensual con fundamento en el artículo 113 de la LISR y Octavo del Decreto. Para su cálculo se procederá como sigue:

- a) A la totalidad de los ingresos obtenidos en el mes de calendario, se aplicara la tarifa del artículo 113 de la LISR vigente para el ejercicio actual. El resultado será el impuesto causado o a cargo.
- b) Una vez determinado el impuesto causado de los trabajadores, se comparara con el subsidio para el empleo determinado con base en la tabla contenida en la fracción I del artículo Octavo del Decreto. Aplicaremos el subsidio para el empleo en forma mensual. Para las diferencias entre el ISR causado y el subsidio para el empleo tendremos los siguientes casos:
 - En los casos en que los impuestos a cargo del contribuyente que se obtengan de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de la LISR sea menor que el subsidio para el empleo mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga.
 - Cuando el ISR acreditable o causado sea mayor que el subsidio para el empleo que corresponda al contribuyente la diferencia será el impuesto a retener.

Trabajadores

Ingresos gravados del mes

Se aplica: Tarifa del artículo 113, LISR

= ISR causado (A)

Menos: Subsidio para el empleo (B)

Si $A > B$ = ISR a retener

Si $B < A$ = Diferencia a entregar al trabajador.

- c) Ahora bien, por lo que se refiere al grupo de las personas cuyo ingresos se asimilan a salarios y, toda vez que no aplica el subsidio para el empleo, la mecánica de cálculo puede resumirse como sigue:

Calculo, sujetos asimilables al régimen de salario

Ingresos gravados del mes

Se aplica: Tarifa del artículo 113, LISR

= ISR Causado.

Cuadro 4. Tarifa Mensual Vigente (Art. 113, LISR).

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	1.92
496.08	4,210.41	9.52	6.40
4,210.42	7,399.42	247.23	10.88
7,399.43	8,601.50	594.24	16.00
8,601.51	10,298.35	786.55	17.92
10,298.36	20,770.29	1,090.62	21.36
20,770.30	32,736.83	3,327.42	23.52
32,736.84	En adelante	6,141.95	30.00

Fuente: www.sat.gob.mx

2.3.7 Calculo del ISR o Subsidio para el Empleo del Ejercicio

Las personas obligadas a efectuar retenciones, calcularan el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados en el ejercicio, debiendo enterar el impuesto que resulte a pagar, a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate y, en caso de que resulte un saldo a favor del contribuyente, este deberá ser compensado contra la retención de diciembre y en las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior, pudiendo el contribuyente solicitar la devolución de las cantidades no compensadas.

A continuación se describe la mecánica en vigor contenida en el artículo 116 de la LISR y en la fracción II del artículo Octavo del Decreto:

Trabajadores

Ingresos gravados del ejercicio

Se aplica: Tarifa del artículo 177, LISR

= ISR Causado (A)

Menos: Suma de subsidio para el empleo aplicados mes a mes (B)

Si $A > B$ = ISR causado en el ejercicio (C)

Si $B > A$ = No hay ISR causado ni cantidad a entregar

Menos: Retenciones efectuadas mes a mes dentro del ejercicio (D)

Si $C > D$ = ISR por retener y a pagar a mas tardar en febrero.

Si $D > C$ = Saldo a favor del trabajador por retenciones.

Si $B > A$ = No hay ISR causado ni cantidad a entregar.

El artículo 116 de la LISR, en su último párrafo, establece que no se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

- a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero y dejen de prestar servicio antes del 1 de diciembre.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por sueldos superiores a \$400,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentara declaración anual (Deberán presentar el escrito a mas tardar el 31 de diciembre).

Asimilables a salarios

Ingresos gravados del ejercicio

Se aplica: Tarifa del artículo 177, LISR

= ISR causado (A)

Menos: Retenciones efectuadas mes a mes dentro del ejercicio (B)

Si A>B = ISR por pagar.

Si B>A = Saldo a favor del contribuyente.

Cuadro 5. Tarifa Anual Vigente (Art. 177, LISR).

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	5,952.84	0.00	1.92
5,952.85	50,524.92	114.24	6.40
50,524.93	88,793.04	2966.76	10.88
88,793.05	103,218.00	7130.88	16.00
103,218.01	123,580.20	9438.60	17.92
123,580.21	249,243.48	13087.44	21.36
249,243.49	392,841.96	39929.04	23.52
392,841.97	En adelante	73,703.40	30.00

Fuente: www.sat.gob.mx

Constancia de retenciones

De acuerdo con el artículo 118 de la LISR y a la regla I.2.14.4 de RM, se podrá utilizar el formato 37 y opcionalmente la impresión del Anexo 1 del programa del formato 30 de la declaración informativa múltiple.

La regla II.3.6.2 de RM menciona que para los efectos del formato 37 o anexo 1 mencionados en el párrafo anterior se deberá una leyenda, al anverso o reverso mediante sello, impresión o con máquina de escribir en la que señale la fecha en que se presento ante el SAT la declaración informativa múltiple de los pagos de las citadas remuneraciones; el numero de folio o de operación que le fue asignado a

dicha declaración y manifestación sobre si se realizó o no el cálculo anual del ISR al trabajador al que le entrego la constancia; la cual puede entregarse a mas tardar el 28 de febrero del año siguiente, ejemplo:

Se declara, bajo protesta de decir verdad, que los datos asentados en la presente constancia, fueron manifestados en la respectiva declaración informativa (múltiple) del ejercicio, presentado ante el SAT con fecha _____ y a _____, así mismo, SI () o NO () se realizó el cálculo anual en los términos que establece la Ley del ISR.

Al final de la leyenda antes señalada, deberá nuevamente imprimirse sello y firma del empleador que expida la constancia.³⁰

La declaración informativa múltiple que debe presentar para efectos de los trabajadores o asimilados a salarios declaración informativa anual a mas tardar el 15 de febrero del año siguiente, que se contiene en el formato 30 del programa electrónico correspondiente, hoy en día se puede tener acceso al programa en la pagina del SAT, el cual debe ser descargado para poder ser llenado y presentado por internet.

2.3.8 Calculo del ISR de los Ingresos no Acumulables

Los ingresos no acumulables son aquellos que se devengan en años anteriores pero que se perciben en el ejercicio que se declara, o bien, que en principio se recibirán en el futuro pero que en el ejercicio que declara se pacta el cobro de una cantidad con la que se liquida la obligación en forma total, por lo tanto, en cualquier de los dos casos sería injusto que se sumaran a los ingresos del ejercicio para la aplicación de la tarifa del ISR.

Los casos en que existen ingresos no acumulables son los siguientes:

- a) Ingresos por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnización u otros pagos, por separación.
- b) Ingresos por pensiones, jubilaciones o haberes de retiro mediante pago único.

En el primer caso, la mecánica aplicable al cálculo de la retención del ISR está contenida en el artículo 113, cuarto párrafo siguiente a la tarifa, el cual dice: “efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo”.

³⁰ Idem. Pág. 135.

La mecánica para la determinación del ISR del ejercicio se encuentra en el artículo 112 de la LISR el cual nos dice: “Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este Título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual a la del último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señala la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a que se refiere la fracción II que antecede se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I anterior entre la cantidad a la cual se le aplicó la tarifa del artículo 177 de esta Ley; el cociente así obtenido se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento”.

En el segundo supuesto, la mecánica aplicable al cálculo de la retención del ISR está contenida en el artículo 141 del RISR y la mecánica para la determinación del ISR del ejercicio se encuentra en el artículo 140 del ordenamiento referido.

2.3.9 Obligaciones de las Personas que Realicen Pagos

El artículo 118 de la LISR, establece que las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refieren al Capítulo I, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 113.
- b) Calcular el impuesto anual de las personas que hubieren prestado servicios subordinados. En este caso, el artículo 151 del RISR establece que el retenedor no estará obligado a efectuar el cálculo del impuesto anual por aquellos trabajadores que le hubieran presentado aviso de que presentaran ellos mismos su declaración anual a más tardar el 31 de diciembre del año de que trate.
- c) Proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local así como de viáticos. Las constancias deberán proporcionarse a más tardar el 28 de febrero de cada

año (II.3.6.2. RM). En los casos de retiro del trabajador, se proporcionaran dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.

- d) Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere el inciso anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la presentación y cerciorarse que estén inscritos en el RFC.
- e) Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y este les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se aplique nuevamente.
- f) Presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan efectuado dichos pagos en el año de calendario anterior, conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.
- g) Solicitar a las personas que contraten para servicios subordinados, les proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlo en el RFC o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.
- h) Presentar aviso de suspensión y reanudación de los trabajadores por parte del empleador (Arts. 23 al 26 RCFF).

El artículo 27 quinto párrafo del CFF nos habla que se tiene la obligación de inscribir a las personas a las que les efectúen pagos a trabajadores y asimilados a salarios, si ya están inscritos no es necesario inscribirlos nuevamente pero tiene que comprobar fehacientemente que están inscritos en el RFC. También es requisito para deducción, de acuerdo con el segundo párrafo de la fracción V, artículo 31, LISR.

2.4 ASPECTOS LEGALES DEL IMSS

2.4.1 Fundamento Legal

La constitucionalidad de la seguridad social en nuestro país está sustentada y fundamentada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual en su artículo 123, fracción XXIX, establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de

guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. La fracción XII, habla de las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar créditos.

El artículo 2, fracción II del CFF. establece que “aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones legales en materia de seguridad social o aquellas que se benefician en forma especial por servicio de seguridad social proporcionados por el Estado”.

La Ley del Seguro social es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, además, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecida como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas institucionales por otros ordenamientos (Art. 4, LSS).

Su organización y administración en los términos consignados en esta ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente ley (Art. 5, LSS).³¹

Dado que en materia de relaciones de trabajo resulta obligada la referencia o injerencia del IMSS, conviene conocer lo que dicha autoridad opina en relación al tema de los asimilados a salarios. El Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS N° 278/2004 del 23 de junio de 2004 nos señala que;

...En términos de lo dispuesto por Artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los Artículos 20 y 21, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas denominados “representantes” deben ser considerados como trabajadores de las empresas a las que prestan sus servicios, por tener estos el carácter de permanentes, y por lo tanto sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio que establece la Ley del Seguro Social, por ubicarse en el supuesto que consigna la fracción I del Artículo 12 de dicho ordenamiento legal, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas...

³¹ Betancourt Partida, Carlos Enrique. El abc del seguro social. México, 2003. Pág. 3.

De lo anterior podemos concluir que si una persona labora como asimilados en forma “permanente” para una entidad y se ubica en los supuestos de el numeral 20 de la LFT, a juicio y consideración de las autoridades con apoyo en el acuerdo citado y con fundamento del numeral 12 LSS, se le deberá afiliar al IMSS, y en consecuencia tendrá derecho a vacaciones, aguinaldo, prima vacacional y demás prestaciones del orden laboral.

2.4.2 Definición de Términos

El artículo 5A de la LSS, encontramos los siguientes términos:

- Ley: la Ley del Seguro Social;
- Código: el Código Fiscal de la Federación;
- Instituto: el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- Trabajador permanente: aquél que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado;
- Trabajador eventual: aquél que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la Ley Federal del Trabajo;
- Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley;
- Sujetos o sujeto de aseguramiento: los señalados en los artículos 12, 13, 241 y 250 A, de la Ley;
- Responsables o responsable solidario: para los efectos de las aportaciones de seguridad social son aquellos que define como tales el artículo 26 del Código y los previstos en esta Ley;
- Asegurados o asegurado: el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto, en los términos de la Ley;
- Beneficiarios: el cónyuge del asegurado o pensionado y a falta de éste, la concubina o el concubinario en su caso, así como los ascendientes y descendientes del asegurado o pensionado señalados en la Ley;

- Derechohabientes o derechohabiente: el asegurado, el pensionado y los beneficiarios de ambos, que en los términos de la Ley tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del Instituto;
- Pensionados o pensionado: el asegurado que por resolución del Instituto tiene otorgada pensión por: incapacidad permanente total; incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento o en su caso incapacidad permanente parcial entre el veinticinco y el cincuenta por ciento; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquél cuando por resolución del Instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia;
- Cuotas obrero patronales o cuotas: las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados;
- Cédulas o cédula de determinación: el medio magnético, digital, electrónico, óptico, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, en el que el patrón o sujeto obligado determina el importe de las cuotas a enterar al Instituto, el cual puede ser emitido y entregado por el propio Instituto;
- Cédulas o cédula de liquidación: el medio magnético, digital, electrónico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, mediante el cual el Instituto, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo, determina en cantidad líquida los créditos fiscales a su favor previstos en la Ley;

2.4.3 Régimen Obligatorio

El seguro social comprende dos regímenes:

- *El régimen obligatorio.-* Es aquel que se financia con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Cuenta con cinco tipos de seguro: enfermedades y maternidad; riesgos de trabajo; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante el Decreto respectivo, tal es el caso de los Estudiantes, amparados bajo el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de septiembre de 1998 (Art. 11 y 12 de la LSS).
- *El régimen voluntario.-* De forma voluntaria y mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento en este régimen, los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los

trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; así mismo, los patrones (personas físicas) con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social (Art. 13 de la LSS).

2.4.4 Obligaciones de los Patrones

Según el reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas y Fiscalización los patrones están obligados a:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de salario y los demás datos, dentro del plazo no mayor de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley y su reglamento.
- II. Llevar registros, tales como nominas y lista de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente ley y su reglamento, es obligatorio conservar estos registro durante los cinco años siguientes al de su fecha.
- III. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.
- IV. Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan.
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetaran a lo establecido por esta ley y el CFF y su reglamento.
- VI. Cumplir con las obligaciones que les impone el Capítulo VI del Título II de esta ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- VII. Cumplir con las demás disposiciones de esta ley y sus reglamentos.

Artículo 37 LSS. En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

El no inscribir al trabajador en el IMSS tiene posibles repercusiones como son, en principio el pago de las cuotas correspondientes, mas multas, actualizaciones y recargos en su caso, además si el trabajador resulte accidentado en el trabajo y el patrón tendra que cubrir los gastos de atención medica prestadas por el IMSS, que son llamados capitales constitutivos de acuerdo con el artículo 77 de la LSS, no deducibles el pago de salarios de acuerdo con el artículo 31 fracción V de la LISR, además de las consecuencias laborales que esto pudiera traer.

Es importante tomar en cuenta que no importa la fecha en que se haya presentado el aviso de alta, ya sea dentro del término de los cinco días mencionados en la ley o sea presentado extemporáneamente, la fecha que se deberá tomar en consideración para el inicio de pago de cuotas con el salario que ahí se menciona, será la que se indique en el mismo aviso como inicio de labores del trabajador. No se considera la fecha de presentación del aviso. Lo mismo aplica para las modificaciones salariales.

La presentación de avisos ante el IMSS oportunamente es de vital importancia, para evitar que la autoridad nos imponga multas. Aunque en muchas ocasiones la presentación extemporánea pero espontanea no debe conllevar la imposición de multas de conformidad con el siguiente artículo.

Artículo 304 C. No se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos señalados por la Ley o cuando se haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor. Se considerará que el cumplimiento no es espontáneo en el caso de que:

I. La omisión sea descubierta por el Instituto;

II. La omisión haya sido corregida por el patrón después de que el Instituto hubiere notificado una orden de visita domiciliaria, o haya mediado requerimiento o cualquier otra gestión notificada por el mismo, tendientes a la comprobación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social, y

III. La omisión haya sido corregida por el patrón con posterioridad a los 15 días siguientes a la presentación del dictamen por contador público autorizado ante el Instituto, respecto de actos u omisiones en que hubiere incurrido y que se observen en el dictamen.

Criterios adicionales

- El salario base de cotización cambia cuando cambia el salario diario o cuando alguna de las prestaciones se modifican, por ejemplo cuando un trabajador cumple un año más de antigüedad o tiene más días de aguinaldo.

- Cuando el salario de un trabajador tenga elementos fijos y variables, como pago por comisiones; y no se sepa el monto total al momento del cálculo, se tomarán como referencia las comisiones de 1 mese anterior, y surtirán efecto durante dos meses. En estos casos, el patrón debe dar aviso de dicha modificación los primeros 5 días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año (Art. 30 y 34, LSS).
- Cualquier modificación del salario base de cotización y por el motivo que sea, el patrón debe dar aviso de modificación de salario al instituto, los primeros 5 días después de haberse efectuado esta. De no ser así, se hará acreedor a las sanciones correspondientes (Art. 34, LSS).
- Los pagos mensuales deberán hacerse al mes siguiente como máximo el día 17 de cada mes (Art. 39, LSS).
- La suma mensual y bimestral, del salario base de cotización recibe el nombre de Base de cotización.
- En caso de no pagar a tiempo se aplican recargos, multas, actualizaciones y gastos de ejecución.

2.4.5 Salario Base de Cotización (SBC)

La Ley del Seguro Social establece que el SBC servirá de base para realizar todos los cálculos y procedimientos establecidos para el entero de las cuotas, así como para el otorgamiento de las prestaciones a los asegurados y sus beneficiarios.

Artículo 27 LSS. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos.

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

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

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

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

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

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

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

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

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

El tope de salarios, para efectos del cálculo de cuotas del IMSS son 25 veces de salario mínimo, en embargo existe un tope por cada rama del seguro social que será señalado más adelante.

Artículo 28 LSS. Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Percepciones que integran el salario diario integrado

La determinación de el salario diario integrado del IMSS es uno de los puntos a los que debemos poner más atención en nuestro labor diaria, como contador o asesor de una empresa, ya que la incorrecta integración del salario diario del IMSS, puede llegar a causar el pago de diferencias de las cuotas obrera patronales, con sus respectivos recargos, actualizaciones y en su caso multas. Los conceptos más comunes de las percepciones de los trabajadores, y si integra o no para el *salario diario integrado* en el siguiente cuadro:

Cuadro 5. Conceptos para la Integración del Salario Base de Cotización.

SALARIO DIARIO INTEGRADO	
CONCEPTO	INTEGRACIÓN
Aguinaldo	Percepción que integra
Alimentación en el comedor de la empresa	Si paga el 20% del SMDF no integra
Ayuda para gastos funerales	No es remuneración, no integra
Ayuda para gastos de guardería	Si se hace directamente a la guardería no integra
Ayuda para gastos de matrimonio	No integra
Becas educacionales al trabajador	Si es de manera general no integra
Becas para familiares de trabajadores	Si es de manera general no integra
Bono de productividad	Si integra al ser una percepción no exenta
Bono de actuación	Percepción gravada, si forma parte del <u>salario diario integrado</u>
Capacitación previa a la contratación en el trabajo	El costo de la capacitación no integra
Comisiones para trabajadores	Al ser una percepción si integra
Comisiones para vendedores	Cuando es un servicio contratado a otra empresa no integra
Compensación de trabajo en un día de descanso	Si forma del salario diario integrado
Compensaciones por vida cara	Si integra
Cuotas adicionales a la Afore	Se consideraría previsión social y no integraría
Cuota adicional por residencia	Si forma del salario diario integrado
Cuotas al IMSS a cargo del trabajador	No integra
Cuotas al INFONAVIT	Es prestación de ley , no integra
Cuota para centro deportivo	Podría considerarse como previsión social de manera general, no integraría
Cuota patronal al fondo de ahorro	Cuando no se retire más de dos veces al año, no integra
Despensas en especie, en dinero o vales	Si no excede del 40% del SMGDF, no integra
Destajos y pagos por números de piezas producidas	Si forma del salario diario integrado
Doble turno eventual	Si forma del salario diario integrado
Donativos a trabajadores	Si forma del salario diario integrado
Emolumentos al presidente del consejo de administración	No forma parte del salario diario integrado
Emolumentos al administrador único	No forma parte del salario diario integrado

Financiamiento para adquisición de vivienda	Al ser un préstamo, no integra
Gastos de representación	Si no es comprobable integra, y si dichos gastos se comprueban no integrarían
Gratificaciones por retiro	No integra, ya que son prestaciones por retiro
Haberes de retiro	No integra, ya que son por retiro del trabajador
Honorarios preponderantes	Si no hay subordinación laboral, no integra
Horas extras de carácter fijo	Si forma del salario diario integrado
Horas extras eventuales	Integran los excedentes de los límites permitidos en la LFT
Indemnización por despido	No es parte del sueldo por lo que no integra
Intereses de la caja de ahorro	No es parte del trabajo, es por ahorro del trabajador
Jubilación	Se paga cuando el trabajador deja de laborar, no integra
Otorgamiento de automóvil en propiedad a precio bajo	Oportunidad de adquirir bien , no es remuneración no integra
Otorgamiento de vivienda en propiedad a precio bajo	Oportunidad de adquirir bien , no es remuneración no integra
Pago de cuotas sindicales	A cargo del trabajador no integra
Pagos a accionistas empleados	Se puede ser accionista y empleado se integraría por el importe de su salario
Pagos a consejeros de sociedades	No son parte de los empleados , no integra
Pagos de eventos culturales	Si se da de manera general y el pago es directamente al prestador seria previsión social y no integraría
Pensiones	No se trata de salario, no integra
Premios quinquenios y otros pagos en especie al cumplir periodos de trabajo	Al ser en especie, no integran ya que se trata de reconocimientos, relojes o medallas.
Prestamos a trabajadores	No integran, ya que el dinero es reintegrado al patrón
Prestamos a fondos de ahorro y cajas de ahorro de trabajadores	No integran al ser prestamos de carácter devolutivo
Prima de antigüedad pagada periódicamente	Si se continua laborando si integra el salario
Prima de antigüedad al terminar la relación laboral	No integra
Prima dominical eventual	Si forma del salario diario integrado
Prima dominical permanente	Si forma del salario diario integrado
Premios de puntualidad	No integra cuando no rebase el 10% del SBC
Premios de asistencia	No integra cuando no rebase el 10% del SBC
Prima vacacional adicional a la mínima legal	Es remuneración, si integra
Prima vacacional conforme a la LFT	Si forma del salario diario integrado
Póliza de atención medica	Si es de manera general no debe integrar
Propinas	Forman parte del salario, si integra
Reembolso de gastos de automóvil propiedad de la empresa	No integra
Reembolso de gastos de automóvil propio	Si no se comprueban los reembolsos, si integra, pero si se comprueban no integraría
Renta de casa habitación barata	No integra

Reembolso de gastos médicos	No integra
Reembolso de gastos personales diversos	Sin justificación es parte de la remuneración y por lo tanto integra
Remuneración por metro cuadrado	Es una modalidad de remuneración, por lo tanto integra
Salarios caídos al concluir la huelga	No es salario por trabajo desarrollado , es una indemnización , por lo que no integra
Salarios pagados a residentes en el extranjero	Sujetos a normas de seguridad social del extranjero
Seguro de gastos médicos y seguros de vida a favor de los trabajadores	Si es de manera general y pagada directamente al prestador del servicio, no integra.
Servicio de transporte gratuito	No es una remuneración por su trabajo, no integra
Servicios vacacionales pagados por el patrón	Integra al ser una prestación adicional.
Útiles Escolares y colegiaturas para estudios del trabajador	Prestación de previsión social , no integra
Sustituciones temporales	Es remuneración, Si forma del salario diario integrado
Tareas y premios por alcance en producción	Modalidad de remuneración, integra
Útiles escolares y colegiaturas para los familiares dependientes del trabajador	Prestación de previsión social, no integra.
Uniformes y ropa de trabajo	Obligación del patrón según la LFT, no integra
Uso gratuito de casa habitación	No integra el salario cuando el trabajador paga al menos el 20% del SMGDF
Vacaciones pagadas no disfrutadas	Prohibido por la LFT, al ser remuneración integraría
Vales de restaurante	No integra cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del SMGDF
Viáticos	Cuando sean reembolsados y comprobados no integran

Fuente: <http://www.robnovelo.com/percepciones-que-forman-parte-del-salario-diario-integrado/>

Ahorro

Para efectos del ahorro, es conveniente observar lo establecido en el artículo 27 de la LSS, los lineamientos que establecen la LISR y su reglamento con la idea que de manera armónica también se puedan aprovechar los beneficios de ambas leyes.

Acuerdo 494/94 IMSS. Fondo de Ahorro.

... establece que cuando el ahorro se integre por depósitos de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra al salario.

Pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara al salario.

Cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización;

Y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementa únicamente en la cantidad que exceda a la aportación del trabajador.³²

Alimentación y Habitación

Artículo 32 LSS. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

En caso de que la alimentación sea onerosa deberá cobrarse al menos el 20% del salario mínimo del D.F., situación que permitirá la no integración de uno a tres alimentos al día. Lo mismo aplica para la habitación.

Otros premios y bonos

Cualquier concepto considerado como bono, premio, incentivo o similar se considera que es integrante del salario para el pago de cuotas al IMSS.

Acuerdo 77/94 IMSS. Bonos o Premios de Producción.

Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario..., constituye una percepción que se integra al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.³³

2.4.6 Riesgo de Trabajo

Artículo 41 LSS. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se encuentra regulado en el Capítulo III del artículo 41 al 83 de la LSS. Este seguro cubre cualquier accidente o enfermedad que sufra el trabajador con motivo de su trabajo o bien un accidente al trasladarse de su domicilio al trabajo o viceversa. Para tener derecho a este seguro no son necesarias semanas cotizadas, ya que el trabajador se encuentra protegido desde el primer día en que labora en la empresa, cabe mencionar que el trabajador no tiene derecho a este seguro si al momento de ocurrirle algún accidente se encontraba en estado de embriaguez, bajo el efecto de algún narcótico, provocado por alguna riña o se daña intencionalmente. El patrón está obligado a dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo.

³² Martínez. op. cit. Pag. 180.

³³ Idem. Pág. 184.

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala la LSS y de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT.

Los riesgos de trabajo pueden producir:

- Incapacidad temporal;
- Incapacidad permanente parcial;
- Incapacidad permanente total, y
- Muerte.

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones (Art. 56 y 58 de la LSS):

- En especie.
- En dinero.

Artículo 72 LSS. Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

$$PRT = [(S/365)+V * (I + D)] * (F/N) + M]$$

Donde:

- V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.
- F = 2.3, que es el factor de prima.
- N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.
- S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.
- I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y
- totales, divididos entre 100.

- D = Número de defunciones.
- M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media.

Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de este artículo.

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán una F de 2.2 como factor de prima.

Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda conforme al reglamento, de acuerdo al artículo 73 de esta Ley.

Artículo 73 LSS. Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media	En por ciento
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Se aplicará igualmente lo dispuesto por este artículo cuando el cambio de actividad de la empresa se origine por una sentencia definitiva o por disposición de esta Ley o de un reglamento.

La prima de riesgo con la que inicia el patrón es asignada de conformidad con el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización y 73 de la LSS, se asigna dependiendo de la actividad que desempeñe o vaya a desempeñar le empresa, identificamos la actividad en el artículo 196 del RACERF, se encontrara un número que va del I al V con ese número se deberá acudir al artículo 73 de la LSS e

identificar el porcentaje que le corresponda, con ese se inician los cálculos de la prima de riesgo de trabajo y se utiliza para el pago de cuotas durante el periodo de iniciación de actividades y hasta dos meses después del primer periodo que ocurra del 1° de enero al 31 de diciembre, ejemplo, si un patrón inicia actividades el 1° de julio de 2010, se identifica y se le asigna la prima de riesgo de trabajo de 4.65325% de acuerdo con su actividad en los artículos antes mencionados, con esta cotizara del 1° de julio al 31 de diciembre de 2010, del 1° de enero al 31 de diciembre de 2011, y del 1° de enero al 28 de febrero de 2012, a partir del 1° de marzo de 2012 y hasta el 28 de febrero de 2013, utilizara la prima de riesgo que haya calculado con los accidentes de trabajo ocurridos del 1° de enero al 31 de diciembre de 2011 y de la misma manera en años posteriores.

El cálculo de la prima de riesgo de trabajo se calcula cada año, y se presenta declaración anual en febrero del año siguiente ante el IMSS. En el caso mencionado en el párrafo anterior será presentada la declaración a más tardar el último día del mes de febrero de 2012.

Se eximirá a la empresa de la obligación de presentar ante el IMSS la “Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo Derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad”, cuando:

- La nueva prima determinada resulte igual a la del período anterior (Art. 32, RACERF).
- Se haya dado de alta ante el IMSS o modificado su actividad durante el período comprendido entre el 2 de enero y el 31 de diciembre del año que corresponda al período de revisión.
- Exista una reanudación y conserve la misma actividad durante el período que se revisa y haya transcurrido un tiempo mayor a seis meses entre ésta y la fecha de la baja.
- A la empresa que estando obligada a presentar ante el IMSS la determinación respectiva durante el período establecido y no lo hiciere, le será notificada de oficio una Resolución de Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo.
- Conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 72 de la Ley del Seguro Social, “Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda conforme al reglamento, de acuerdo al artículo 73 de esta Ley”.

2.4.7 Seguro de Enfermedades y Maternidad

Se encuentra regulado en el Capítulo IV del artículo 84 al 111 de la LSS. Este seguro cubre las ausencias temporales o permanentes que tenga el trabajador en favor de él mismo y sus beneficiarios, con el cual tiene derecho a prestaciones en dinero y en especie; como incapacidades y subsidios (se pagan al 60% del SBC y a partir del 4° día de incapacidad, Art. 96 y 98, LSS), en el caso de las mujeres aseguradas embarazadas, el goce del 100% de su sueldo al tener incapacidad por maternidad, por 42 días antes y 42 después del parto. Para tener derecho a las prestaciones de este seguro es necesario tener:

- 4 cotizaciones semanales para los trabajadores permanentes y 6 semanas cotizadas los últimos 4 meses para los trabajadores eventuales.
- 30 cotizaciones semanales los últimos 12 meses para tener derecho a la incapacidad y el subsidio por maternidad. Además de la certificación de embarazo por parte del IMSS y que no se esté laborando.

Para prestaciones en especie (Art. 106, LSS):

- El patrón y el gobierno pagan cada uno el 13.9% del salario mínimo del D. F. cada día.
- Si el salario base de cotización excede 3 veces el salario mínimo del D.F.
 - El patrón paga el 6% de la diferencia.
 - El trabajador paga el 2% de la diferencia.

Para prestaciones en dinero (Art. 107, LSS):

- Del 1% del salario base de cotización, el 70% a cargo del patrón, el 25% a los trabajadores y el 5% restante al Gobierno Federal.

2.4.8 Seguro de Invalidez y Vida

Se encuentra regulado en el Capítulo V del artículo 112 al 151 de la LSS. Este seguro cubre al trabajador cuando este imposibilitado para procurarse y obtener un sueldo mayor al 50% derive de una enfermedad o accidente no profesional de lo que percibía antes de tener la invalidez y a los beneficiarios a falta del trabajador (La muerte del asegurado o pensionado por invalidez). Para tener derecho a este seguro son necesarias:

- 250 semanas de cotización para el ramo de invalidez, en caso de que el asegurado tenga más del 75% de incapacidad sólo se necesitarán 150 semanas (Art. 122).
- Para el ramo de vida 150 cotizaciones semanales.

El pago se compone del (Art. 147 y 148):

- Patrones: 1.75% del SBC.
- Trabajadores: 0.625% del SBC.
- Gobierno Federal: 0.225% del SBC.

2.4.9 Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Se encuentra regulado en el Capítulo VI del artículo 152 al 200 de la LSS. Este seguro cubre el dinero necesario para cuando el trabajador llegue a la edad de la jubilación y existan recursos para poder brindarle una renta vitalicia. Estos recursos los manejan las AFORES, y al momento del retiro del trabajador, estas traspasan los recursos a una aseguradora. Para tener derecho a este seguro, es necesario que el trabajador cuente con 1,250 semanas cotizadas, que no esté trabajando y que tenga 60 años para la pensión por cesantía o 65 años para la pensión por vejez.

Para el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez, las aportaciones por día son las siguientes:

- 3.150% del SBC, por parte del patrón.
- 1.125% del SBC, por parte del trabajador, este porcentaje es retenido por el patrón al momento del pago de la nómina.
- 0.225% del SBC, por parte del Gobierno Federal.

Para el ramo de retiro:

- 2% del SBC del trabajador, aportado totalmente por el patrón.

El Gobierno Federal aporta a esta seguro una cuota social de acuerdo a las veces el salario mínimo que perciba el trabajador por día. Este se actualiza trimestralmente de acuerdo al INPC, los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Para los trabajadores que ganen un salario mínimo la cuota social será de \$ 3.87 pesos; de 1.01 a 4 salarios recibirán \$ 3.70 pesos; de 4.01 a 7 salarios aportara \$ 3.54 pesos; de 7.01 a 10 salarios tendrán \$ 3.38 pesos; y de 10.01 a 15 salarios la cuota será \$ 3.22 pesos.

2.4.10 Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

Se encuentra regulado en el Capítulo VII del artículo 201 al 217 de la LSS. Este seguro cubre a los hijos de madres trabajadoras o de cualquier asegurado que tenga la custodia legal. Para brindarles los cuidados necesarios mientras el asegurado labora. Además de las prestaciones sociales que son acciones del instituto dirigidas a fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, y elevar la calidad de vida de la población. Este seguro lo paga totalmente el patrón a razón del 1% del salario base de cotización (Art. 211).

2.4.11 INFONAVIT

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores es un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio autónomo, el cual tiene como objeto:

- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;

- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- A los que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo.

Obligaciones patronales

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores manifestando el salario diario integrado que les pague en ese momento, con los datos de identificación que les correspondan.
- Determinar y efectuar el pago de las aportaciones del 5% sobre los salarios diarios integrados que pague a cada trabajador.
- Presentar los avisos que modifiquen la situación laboral del trabajador, como son: Alta, Baja, Modificación de salario y Reingreso, así como aquellos que modifiquen su situación patronal, como son: Alta, Baja, Cambio de domicilio, Cambio de razón social, aumento o disminución de obligaciones, Clausura, Fusión, Enajenación, Concurso mercantil, declaración de quiebra y huelga.

Para quedar en orden con el INFONAVIT es suficiente con que el patrón presente estos avisos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dentro de un plazo de 5 días hábiles contados a partir de que ocurra alguno de los supuestos señalados, con excepción del caso de huelga, cuyo plazo es de 8 días.

- Si el patrón tiene a su servicio trabajadores con un crédito de vivienda del INFONAVIT deberá retener y enterar los descuentos que haga a su salario en cuanto reciba el Aviso de retención de descuentos o la Cédula de determinación de cuotas, aportaciones y/o amortizaciones, para lo cual se le indicará el número de crédito del trabajador, así como el porcentaje o cantidad que debe descontar. El no cumplir con esta obligación le convierte en Responsable solidario del trabajador, por lo que los adeudos le serán cobrados a través de un crédito fiscal.

El presentar de manera oportuna el aviso de baja de los trabajadores evita al patrón la posibilidad de responsabilidad de pago de aportaciones y amortizaciones, aún cuando ya no exista la relación laboral, pues éste es el único documento que le libera de esas obligaciones.

2.4.12 Cuotas Obrero Patronal

Son la suma total de dinero aportado al Instituto Mexicano del Seguro Social por los trabajadores, patrones y la cuota social que aporta el Gobierno mexicano. Para su determinación se toman en cuenta, el salario base de cotización del trabajador, el salario mínimo del Distrito Federal, el salario mínimo del área geográfica del asegurado y los porcentajes que fija la ley del seguro social. El pago cubre los cinco seguros que ofrece el IMSS bajo el régimen obligatorio.

Artículo 29 LSS. Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

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

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

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

Artículo 30 LSS. Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

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

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y

III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de

cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Artículo 31 LSS. Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37;

II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

Incapacidades y faltas

Cuando un trabajador asegurado falta a laborar los días que se toman en cuenta para la base de cotización mensual y bimestral de todos los seguros cambian.

- Si el trabajador falta menos de 8 días (del día 1 al 7), se descuentan días a todos los seguros excepto a enfermedad y maternidad.
- Si el trabajador falta a partir del día 8, se descuentan los días para todos los seguros.
- Si el trabajador tiene una incapacidad avalada por el IMSS, se restan días de todos los seguros excepto el ramo de retiro.

Artículo 36 LSS. Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

Artículo 38 LSS. El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

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

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos.

Sistema único de autodeterminación (SUA).

El instituto, adecuándose a las necesidades actuales y a la simplificación administrativa, ordenó (Art. 39 de la LSS) la creación un programa informático para realizar el cálculo de las cuotas obrero patronales llamado SUA, se puede descargar al público en general a través de su página web. El archivo que se genera con este programa, es usado para realizar el pago correspondiente en los bancos o entidades receptoras. Se recomienda estar al pendiente de la página web del IMSS, ya que continuamente sacan "parches" del SUA que hay que descargar. Claro que antes de instalar cualquier parche, hay que respaldar su información.

En la práctica todos los cálculos de las cuotas se realizan en segundos, por el Sistema Único de Autodeterminación de cuotas. Con el programa se genera también el archivo de pago, para que cualquier institución financiera pueda reportar dicho pago y transferir los recursos al instituto.

La versión actual del Sistema Único de Autodeterminación SUA, ofrece los siguientes beneficios entre otros:

- Determinación de la Prima de RT.
- Confronta de la información.
- Identifica el importe de la cuota obrera y el de la patronal.
- Exporta la información del archivo de pago a hojas de Microsoft Excel.
- Rutina para verificar los RFC y CURP de todos los registros patronales.

Los patrones con 5 o más trabajadores están obligados a efectuar el entero de sus obligaciones por medio del SUA, y para los patrones de 1 a 4 trabajadores el uso del mismo es opcional.

El Sistema Único de Autodeterminación contempla la emisión de información de los siguientes conceptos:

- Cuotas obrero patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Cuotas obrero patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales).
- Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.
- Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT.

Cuadro 7. Porciento de Cuotas Obrero-Patronales IMSS E INFONAVIT, 2011.

CONCEPTO	PATRÓN	TRABAJADOR	FUNDAMENTO
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD			
a) Cuota Fija para ingresos de hasta 3 S.M.G.D.F. (1) especie.	20.40%	No aplica	106-I L.S.S.
b) Cuota sobre excedente de más de 3 S.M.G.D.F. (2)	1.10%	0.40%	106-II L.S.S.
c) Prestaciones en dinero	0.70%	0.25%	107 L.S.S.
d)Pensionados (Prestaciones en especie)	1.050%	0.375%	25 L.S.S.
RIESGO DE TRABAJO MÍNIMO (3)	0.50% [#]	No aplica	73 L.S.S.
INVALIDEZ Y VIDA	1.750%	0.625%	147-148 L.S.S.
GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES	1.00%	No aplica	211 L.S.S.
SEGURO DE RETIRO *	2.00%	No aplica	168 L.S.S.
CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ*	3.150%	1.125%	168 L.S.S.
APORTACIONES INFONAVIT *	5.00%	No aplica	29-II L.INF.

Fuente: <http://faroviejo.com.mx/2010/05/tablas-porcentajes-yo-cuotas-imss-para-2010/>

(1) Porcentaje de cuota fija aplicable a 1 SMGDF.

(2) Porcentaje a cobrar sobre el excedente de 3 SMGDF.

(3) Porcentaje variable según la declaración presentada en febrero. (Tasa Máxima 15.0 %).

* Los tres últimos conceptos se pagan bimestralmente.

[#] Es la tasa mínima de riesgo de trabajo para el 2009.

La cuota fija se paga sobre el SM vigente del D.F.

Nota: El tope para cada seguro son 25 SMGDF (\$1,495.50).

2.4.13 Infracciones y Multas

Artículo 304 A LSS. Son infracciones a esta Ley y a sus reglamentos, los actos u omisiones del patrón o sujeto obligado que se enumeran a continuación:

I. No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley; (20 a 350 VSM \$ 1,196.40 a \$ 20,937.00).

II. No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea; (20 a 350 VSM \$ 1,196.40 a \$ 20,937.00).

III. No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores; (20 a 125 VSM \$ 1,196.40 a \$ 7,477.50).

IV. No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo; (20 a 75 VSM \$ 1,196.40 a \$ 4,486.50).

V. No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; (20 a 75 VSM \$ 1,196.40 a \$ 4,486.50).

VI. Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquéllos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad; (20 a 210 VSM \$ 1,196.40 a \$ 12,562.20).

VII. No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social; (20 a 75 VSM \$ 1,196.40 a \$ 4,486.50).

VIII. No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello; (20 a 75 VSM \$ 1,196.40 a \$ 4,486.50).

IX. No proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa; (20 a 210 VSM \$ 1,196.40 a \$ 12,562.20).

X. Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, las inspecciones o visitas domiciliarias, así como el procedimiento administrativo de ejecución, que ordene el Instituto; (20 a 125 VSM \$ 1,196.40 a \$ 7,477.50).

XI. No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la Ley, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo; (20 a 75 VSM \$ 1,196.40 a \$ 4.486.50).

XII. No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados; (20 a 350 VSM \$ 1,196.40 a \$ 20,937.00).

XIII. No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento; (20 a 125 VSM \$ 1,196.40 a \$ 7,477.50).

XIV. Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integren, así como en los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria; (20 a 350 VSM \$ 1,196.40 a \$ 20,937.00).

XV. No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior; (20 a 210 VSM \$ 1,196.40 a \$ 12,562.20).

XVI. No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el reglamento respectivo; (20 a 75 VSM \$ 1,196.40 a \$ 4.486.50).

XVII. No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndolas retenido, no enterarlas al Instituto; (20 a 350 VSM \$ 1,196.40 a \$ 20,937.00).

XVIII. No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión; cambio o término de actividades; la

clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión; (20 a 125 VSM \$ 1,196.40 a \$ 7,477.50).

XIX. Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido dicha opción en términos del artículo 16 de esta Ley; (20 a 75 VSM \$ 1,196.40 a \$ 4,486.50).

XX. No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto; (20 a 350 VSM \$ 1,196.40 a \$ 20,937.00).

XXI. Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción, y (20 a 350 VSM \$ 1,196.40 a \$ 20,937.00).

XXII. No presentar al Instituto la información señalada en el artículo 15-A de esta Ley. (20 a 350 VSM \$ 1,196.40 a \$ 20,937.00).

2.5 ASPECTOS LEGALES DEL IETU RESPECTO DE LA PREVISIÓN SOCIAL

En el artículo 5 de la Ley del Impuesto a Tasa Única nos dice: “Los contribuyentes sólo podrán efectuar las deducciones siguientes:

I. Las erogaciones que correspondan a la adquisición de bienes, de servicios independientes o al uso o goce temporal de bienes, que utilicen para realizar las actividades a que se refiere el artículo 1 de esta Ley o para la administración de las actividades mencionadas o en la producción, comercialización y distribución de bienes y servicios, que den lugar a los ingresos por los que se deba pagar el impuesto empresarial a tasa única.

No serán deducibles en los términos de esta fracción las erogaciones que efectúen los contribuyentes y que a su vez para la persona que las reciba sean ingresos en los términos del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

II. Las contribuciones a cargo del contribuyente pagadas en México, con excepción de los impuestos empresarial a tasa única, sobre la renta, y a los depósitos en efectivo, de las aportaciones de seguridad social y de aquéllas que conforme a las disposiciones legales deban trasladarse”.

De lo anterior se desprende uno de los aspectos más criticados del IETU es la limitación a la deducción de los pagos por sueldos y salarios, así como la de las prestaciones que deriven de una relación laboral. Sin embargo, es oportuno agregar que el cálculo del IETU permite disminuir del impuesto, un crédito por los sueldos y salarios pagados durante el año, pero este crédito no neutraliza totalmente el efecto de la no deducibilidad de los sueldos y salarios, porque no considera a los ingresos por lo que los empleados no pagan ISR, como es el caso de las distintas variantes de previsión social, entre ellas los vales de despensa, primas por seguros de vida y gastos médicos, fondo de ahorro, entre otros. Por otro parte uno de los golpes más fuertes sin duda fue “la no deducción de sueldos y salarios”, y que dijeron algunos, al final será lo mismo, lo puedes disminuir vía un crédito que se determina en relación a las remuneraciones que pagas y aplicas la tasa del IETU. ¿En realidad será el mismo efecto?

- Dicho crédito sería sobre las remuneraciones gravadas.
- Este crédito solo es por el ejercicio en que se genera, es decir, si no lo utilizas en el mismo, no te sirve para acreditarlo en ejercicios futuros.

Considero que esto es injusto para los trabajadores, ya que muchas empresas estarán pensando en quitar prestaciones de previsión social para que estas últimas no les afecten el IETU, en el mejor de los casos probablemente cambiar por los conceptos que si gravan para sueldos pero de ser así ahora el que absorbería el costo sería el trabajador, debido a que pagaría impuesto por ingresos que antes estaban exentos y también es importante el impacto que puede tener para el pago de cuotas al IMSS al ser conceptos que integran al SBC.

En la fracción primera señala claramente y especifica que los salarios no serán deducibles así como los que se asimilen a estos, por otro lado la previsión social no se encuentra en el artículo 110 sino en el 109 de la LISR, pero al no estar contemplados en el artículo 5 de la LIETU, tampoco se podrá efectuar su deducción a diferencia de ISR en donde si lo permite dicho artículo.

Ahora bien en el caso de los salarios, asimilados y aportaciones de seguridad social la ley no permite su deducción pero en su caso si un crédito fiscal por dichas erogaciones en su artículo 8 penúltimo párrafo que dice: “Por las erogaciones efectivamente pagadas por los contribuyentes por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, así como las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en México, los contribuyentes acreditarán la cantidad que resulte de multiplicar el monto de las aportaciones de seguridad social a su cargo pagadas en el ejercicio fiscal de que se trate y los ingresos gravados que sirvan de base para calcular el impuesto sobre la renta de cada persona a la que paguen ingresos por los conceptos a que se refiere el citado

Capítulo I en el mismo ejercicio, por el factor de 0.175. El acreditamiento a que se refiere este párrafo deberá efectuarse en los términos del segundo párrafo de este artículo”.

Como se puede leer dicho crédito es permitido solo para los ingresos gravados que sirven de base para el cálculo de ISR. El acreditamiento por aportaciones de seguridad social, es más sencillo, ya que simplemente bastará con obtener las cédulas de determinación de cuotas obrero patronales del IMSS, RCV e INFONAVIT, efectivamente pagadas, por lo que para obtener el mencionado acreditamiento, se multiplicará el monto de las aportaciones de seguridad social pagadas a cargo del contribuyente por la tasa vigente del IETU.

El acreditamiento de los sueldos y salarios gravados, consiste en determinar la base gravable de los sueldos, para lo que es necesario eliminar de este concepto las partidas exentas para los trabajadores de acuerdo con el artículo 109 de la LISR, aun cuando fueron efectivamente pagadas y que además cumplían, con los requisitos de deducibilidad del ISR. Lo referente a los premios de Puntualidad y Asistencia, estos no forman parte de la previsión social de la empresa y se encuentran 100% gravados, situación que los coloca dentro del acreditamiento de los sueldos y salarios gravados.

2.6 ASPECTOS LEGALES DEL 2% SOBRE NOMINA EN MICHOACÁN

Dicho impuesto se encuentra establecido en la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo a partir del 1 de enero del 2003 según decreto del Congreso de Michoacán N° 250 publicado el 24 de diciembre de 2002. Última reforma publicada en el periódico oficial, el 31 de diciembre de 2009, trigésima primera sección, tomo CXLVIII, núm. 13 y es el que se encuentra vigente en la actualidad.

Este impuesto como se señaló se encuentra en la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo en el Título II Capítulo IV y se denomina “Del impuesto sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal, prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón”.

Sujeto y objeto del impuesto

Son sujetos del pago de este impuesto las personas físicas y morales que realicen pagos por remuneración al trabajador personal subordinado dentro del Estado de Michoacán (Art. 22).

El objeto del impuesto son las erogaciones y demás prestaciones que efectúe el patrón para remunerar el trabajo personal subordinado de sus empleados cuando

dichos pagos los realice en el Estado independientemente de que el patrón tenga su domicilio en cualquier otro Estado (Art. 23).

Exenciones al impuesto

Existen conceptos o pagos efectuados por la remuneración al trabajo personal subordinado que la ley no los considera gravados, el artículo 24 de esta ley establece un listado de aquellos conceptos por los que no se debe pagar este impuesto, las prestaciones siguientes:

- a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por depósito semanal, quincenal o mensual, por cantidades iguales que aporten trabajador y patrón o cuando se constituya en forma diversa a la señalada, aún cuando el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año;
- c) Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- d) Las aportaciones que el patrón pague a sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, adicionales a las establecidas en las disposiciones de seguridad social que le sean aplicables;
- e) Las participaciones en las utilidades de la empresa;
- f) La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, entendiéndose que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- g) Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- h) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe por cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario;
- i) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;

- j) Las remuneraciones por tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo;
- k) El pago de becas para trabajadores o para sus hijos, seguro de vida y seguro de gastos médicos, cuando en este último caso se contrate de manera general y sea distinto al de las instituciones de seguridad social;
- l) Los viáticos y gastos de representación efectivamente erogados por cuenta del patrón y que hayan sido debidamente comprobados en los mismos términos que, para su deducibilidad requiere la Ley del Impuesto Sobre la Renta;
- m) Las aportaciones a cargo del patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), a la Dirección de Pensiones Civiles del Estado y al Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM).
- n) Las pensiones y jubilaciones en caso de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y
- o) Las vacaciones.

Tampoco formarán parte de las remuneraciones afectas al pago de este Impuesto, las prestaciones que se paguen a los trabajadores, como consecuencia de terminación de la relación laboral, así como las indemnizaciones por incapacidad física.

Base y tasa del impuesto

El artículo 25 de esta ley establece que el impuesto se calculará aplicando el 2% al monto de las remuneraciones devengadas y efectivamente pagadas en el mes de que se trate por los conceptos a que se refiere el artículo 24 de esta ley.

De las obligaciones y el pago

Artículo 27. El impuesto que regula este Capítulo se calculará por ejercicios fiscales, que coincidirán con el año calendario.

Cuando los sujetos de este impuesto inicien actividades con posterioridad al 1 de enero, en dicho año el ejercicio fiscal será irregular, debiendo iniciarse el día en que comiencen las actividades y terminarse el 31 de diciembre del año que se trate.

Se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, y su pago será de la siguiente manera:

- a) Se harán pagos provisionales mensuales a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en que se cause, mediante declaración provisional que deberá presentarse en la oficina recaudadora que corresponda al domicilio del contribuyente a través de los medios electrónicos en los sitios de Internet o en las sucursales de las instituciones autorizadas por la Secretaría de Finanzas y Administración.
- b) El pago correspondiente al ejercicio fiscal de que se trate deberá efectuarse mediante declaración anual, a más tardar el día 31 del mes de marzo del año siguiente a aquel en que se cause el impuesto.

Cuando los días 17 y 31, a que se refieren los incisos a) y b) anteriores, sean un día inhábil o las oficinas de la autoridad se encuentren cerradas; el plazo se prorrogará al día hábil siguiente.

Artículo 31. Los obligados al pago de este impuesto, además de las obligaciones señaladas en otros artículos de este capítulo, tendrán las siguientes:

I. Inscribirse en el Registro Estatal de Contribuyentes, a través de la oficina recaudadora que corresponda a su domicilio, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de iniciación de las actividades, mediante la presentación de la forma que al efecto autorice la Secretaría de Finanzas y Administración, debiendo adjuntar a la misma, copia de la solicitud de inscripción al Registro Federal de Contribuyentes, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en la que conste la información relacionada con su identidad, que podrá comprender, entre otros datos, nombre, denominación o razón social, actividad, domicilio o ubicación de cada establecimiento u oficina central cuando se trate de instituciones oficiales y en general los demás datos que permitan su identificación precisa para los efectos de este impuesto.

Asimismo, deberán presentar copia de la cédula de identificación fiscal expedida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

II. Presentar ante la misma oficina a la que se refiere la fracción anterior, dentro del plazo señalado, los avisos de cambio de denominación o razón social, de domicilio o ubicación de establecimientos u oficinas, de suspensión o reanudación de actividades, de apertura o cierre de establecimientos, de liquidación o apertura de sucesión y de cancelación en el Registro Federal de Contribuyentes.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo se aplicarán supletoriamente las disposiciones que regulan la materia del Registro Federal de Contribuyentes, establecidas en el Código Fiscal de la Federación y su Reglamento; y,

III. Presentar los avisos, datos, documentos e informes que le sean requeridos por la autoridad fiscal, en relación con este impuesto, en los términos de lo dispuesto por el Código Fiscal del Estado de Michoacán de Ocampo.

Artículo 32. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere este capítulo, se sancionará conforme a lo dispuesto por el Código Fiscal del Estado de Michoacán de Ocampo.

2.7 LINEAMIENTOS CONTABLES Y DE NOMINA

Lara nos comenta “Actualmente, en México, los sueldos y salarios, así como las prestaciones en dinero o en especie que reciben los trabajadores, son objeto de diversas contribuciones, ya sean a favor del Gobierno Federal o a favor del Gobierno Local correspondiente; también las aportaciones de seguridad social a favor de los mismo trabajadores, originan contribuciones que son tanto causadas por la empresa que realiza dichos pagos, como por los propios trabajadores al momento de percibirlos”.³⁴

Elaborar una nomina parece algo laborioso antes que complejo. Sin embargo, detrás de la simple operación mecánica de un programa de computo o elaborado por una persona hay que tomar decisiones tales como el salario que se le debe asignar, las prestaciones que debe otorgar la empresa, incentivos monetarios, procedimientos de cálculo de los impuestos y su registro contable. En la elaboración de la nomina debe existir todo un sistema que permita tener un buen control, eficiencia operacional y económica, ahorro de impuestos y remuneraciones adecuadas a los trabajadores.

Requisitos en las nominas.- Para que la nomina tenga un alto grado de certeza jurídica respecto de los requisitos que debe contener podemos observar una regulación más estricta al respecto en el artículo 15 fracción II, de la LSS señala: “Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha”. También debemos remitirnos al artículo 9 del reglamento de la ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización,

³⁴ Lara, E., Lara, L. Primer curso de contabilidad, 23° Ed. México, 2010. Pág. 362.

en el cual se estable que las nominas o listas de raya deberán contener los datos siguientes.

1. Nombre, denominación o razón social del patrón.
2. Número de registro patronal ante el IMSS.
3. RFC del patrón.
4. Nombre, número de seguridad social, RFC y CURP.
5. Duración de la jornada (completa o reducida).
6. Fecha de ingreso al trabajo.
7. Tipo de salario (fijo o variable).
8. Lapso que comprende el pago de los salarios.
9. Salario base de cotización (SDI).
10. Número de días de tiempo laborado, importe del salario devengado.
11. Importe del total de los salarios devengados.
12. Firma o huella digital de los trabajadores.

Así mismo en transitorios de la LISR, en el artículo Octavo del Decreto, esta la reglamentación para el subsidio al empleo que también contempla requisitos que deben ser incluidos en la nomina:

III. Quienes realicen los pagos a los contribuyentes que tengan derecho al subsidio para el empleo sólo 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:

- a) Lleven los registros de los pagos por los ingresos percibidos por los contribuyentes a que se refieren el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, identificando en ellos, en forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realicen dichos pagos.

- b) Conserve los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados a los contribuyentes, el impuesto sobre la renta que, en su caso, se haya retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del subsidio para el empleo.

Un resumen mensual y anual de nómina es una herramienta de control bastante útil, la cual nos ayuda a:

- Comparar el total de sueldos y salarios según nóminas contra el total registrado contablemente.
- Total de contribuciones retenidas, contra el total de contribuciones pagadas.
- Total de sueldos y salarios pagados, contra las bases del pago de contribuciones.
- Tener datos informativos para fines presupuestales y para datos informativos en declaraciones.

Aspecto contable.- Para registrar la diferencia que resulta a favor de cada trabajador, con motivo del subsidio para el empleo, es necesario abrir una cuenta colectiva para conocer en forma individualizada lo que corresponde a cada trabajador por dicha diferencia; el nombre más común asignado a esta cuenta es el del subsidio para el empleo.

La cuenta de subsidio para el empleo es del activo circulante; representa el monto del subsidio para el empleo pagado en efectivo a los trabajadores, que la empresa tiene derecho a recuperar a través del acreditamiento contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros.

Registro contable de la nómina.

Concepto	Parcial	Debe	Haber
Gastos de operación		\$ 8,500.00	
Sueldos y salarios	\$8,000.00		
Vales de despensa	500.00		
Subsidio para el empleo		301.06	
Impuestos por pagar			\$1,412.55
ISR retenido	857.96		
IMSS (cuota reten. al trabajador)	41.54		
Bancos			6,875.46

Registro contable de la liquidación del IMSS (Cuotas obrero-patronales, bimestral).

Concepto	Parcial	Debe	Haber
Gastos de operación		\$-	
IMSS (cuota patronal)	\$-		
RVC	-		
INFONAVIT	-		
IMSS (cuota reten. al trabajador)		-	
Bancos			\$-

Registro contable del pago del ISR retenido y acreditamiento del subsidio para el empleo. El pago del ISR se debe efectuar en pesos redondeados, o sea sin centavos, de acuerdo con la siguiente disposición: el monto se redondea para que las cantidades de 1 a 50 centavos se ajusten a la unidad del peso inmediato anterior, y las cantidades de 51 a 99 centavos se ajusten a la unidad de peso inmediato superior.

Concepto	Parcial	Debe	Haber
Impuestos por pagar		\$857.96	
ISR retenido	\$857.96		
Otros gastos (por redondeo)		.10	
Subsidio para el empleo			\$301.06
Bancos			557.00

Registro contable para la provisión del 2% sobre nomina.

Concepto	Parcial	Debe	Haber
Anticipo de impuestos		\$-	
2% sobre nomina	\$-		
Impuestos por pagar			\$-
2% sobre nomina	-		

CAPITULO 3: APLICACIÓN PRÁCTICA

3.1 PARA LA LISR

El Dr. Andrés Castellanos Jiménez le solicite su ayude en el cumplimiento de las obligaciones fiscales por el ejercicio 2011, sobre las retenciones y pagos que tiene que realizar por el concepto de sueldos y salarios a su secretaria la Srita. Mariana Franco Robles la cual percibe un sueldo diario de \$ 80.00 pesos cubriendo un horario de 8:00 a las 16:00 hrs. Siendo su día de descanso el domingo. Recibiendo por parte del patrón durante el ejercicio las siguientes prestaciones (Zona geográfica "C").

Determinación de los pagos mensuales correspondientes así como el cálculo de los pagos provisionales y declaración anual.

1. Tiempo extraordinario

Enero.- En la primera semana trabaja 9 horas extras, en la segunda semana 12 horas extras y en la tercera semana el lunes 4 horas extras.

Sueldo 31 días por \$ 80.00 = \$ 2,480.00

Pago x hora = \$ 80.00 / 8 = 10.00 pesos la hora.

Primera semana

9 horas x \$ 10.00 = \$ 90.00 x 2(Doble) = \$ 180.00

Segunda semana

9 horas x \$ 10.00 = \$ 90.00 x 2(Doble) = 180.00

3 horas x 10.00 = 30.00 x 3(Triple) = \$ 90.00

Tercera semana

3 horas x \$ 10.00 = \$ 30.00 x 2(Doble) = 90.00

1 horas x 10.00 = 10.00 x 3(Triple) = 30.00

Determinación de la parte exenta. \$ 450.00 \$ 120.00 = \$ 570.00

(-) Exento 50% sin exceder de 5 SMGAG. 225.00 -

(=) Horas extras gravadas. \$ 225.00 \$ 120.00 = \$ 345.00

El tope de 5 SMGAG del trabajador es importante considerar que es por semana en este caso serian tres semanas, como no excede se toma la del 50%.

Fundamentos: Art. 109-I, LISR; 66, 67 y 68 LFT.

2. Día de descanso obligatorio

Febrero.- Trabajo el lunes de la primera semana sin disfrute de otro día en sustitución.

Sueldo 28 días por \$ 80.00 = \$ 2,240.00

Salario diario \$ 80.00 x 2 (Doble) = \$ 160.00

Exento 50% sin exceder de 5 SMGAG. 80.00

(=) Día de descanso gravado. \$ 80.00

Fundamento: Art.109-I, LISR; 71 LFT.

3. Prestaciones de previsión social

Marzo.- Se incapacita por parte del IMSS cinco días debido a un resfriado.

Sueldo 26 días por \$ 80.00 = \$ 2,080.00

Incapacidad pagada por el patrón 3 días = \$ 0.00

Incapacidad pagada por el IMSS 2 días x \$ 80.00 x 60% = 96.00 Exentos.

Fundamento: Art 109-VI, LISR; 96 y 98, LSS.

4. Fondo de ahorro

Abril.- Recibe del fondo de ahorro \$ 3,000.00 pesos (Aportaciones iguales).

Sueldo 30 días por \$ 80.00 = \$ 2,400.00

Fondo de ahorro exento = \$ 3,000.00

Fundamento: Art. 109-VIII y 31-XII, LISR.

5. Prima vacacional

Mayo.- Se le otorgan sus vacaciones y una prima vacacional de acuerdo a lo señalado por la ley y cumple 15 años trabajando para el patrón.

Sueldo 31 días por \$ 80.00 = \$ 2,480.00

Prima vacacional le corresponden 18 días x \$ 80.00 x 25% = \$ 360.00

Exento 15 días SMGAG (Tope \$ 850.50) = 360.00

Fundamento: Art. 109-XI, LISR; 76 y 80 LFT.

6. PTU

Junio.- Recibe PTU por \$ 2,500.00 de acuerdo a lo señalado por la ley.

Sueldo 30 días por \$ 80.00 = \$ 2,400.00

PTU	= \$ 2,500.00
(-) Exento 15 días SMGAG	= <u>850.50</u>
(=) PTU gravada	= <u>\$ 1,649.50</u>

Fundamento: Art. 109-XI, LISR y 117, LFT.

7. Compensación

Julio.- El patrón le otorga una compensación de una semana de sueldo por su trabajo.

Sueldo 31 días por \$ 80.00 = \$ 2,480.00

Compensación 7 días x \$ 80.00 = \$ 560.00 Gravado.

Fundamento: Art. 110, LISR.

8. Prima dominical y día de descanso

Agosto.- Labora dos días de descanso sin disfrute de otro en sustitución, de acuerdo a lo estipulado en la ley.

Sueldo 31 días por \$ 80.00 = \$ 2,480.00

Prima dominical \$ 80 x 2 días = \$ 160.00 x 25%	= \$ 40.00
Menos: Exento un SM por domingo	= <u>40.00</u>

Día de descanso \$ 80 x 2 (Doble) x 2 días	= \$ 320.00
Exento 50% sin exceder de 5 SMGAG por semana.	<u>160.00</u>
Igual: Día de descanso gravado.	= <u>\$ 160.00</u>

Fundamento: Art. 109- I y XI, LISR; 69, 71 y 73, LFT.

9. Aumento de sueldo

Septiembre.- El patrón decide aumentarle su salario diario por \$ 20.00 pesos más.

Sueldo 30 días por \$ 100.00 = \$ 3,000.00

10. Faltas y Viáticos

Octubre.- El patrón le concede un permiso de tres días sin goce de sueldo, además le paga viáticos por concepto de alimentación \$ 750.00 por un día.

Sueldo 28 días por \$ 100.00 = \$ 2,800.00

Viáticos \$ 750.00

Exento 750.00

Fundamento: Art. 109-XII y 128-A, RISR; 42, LFT.

11. Días de descanso no obligatorio

Noviembre.- Labora el día 1 y 2, además el patrón le da permiso de laborar medio tiempo.

Sueldo 30 días por \$ 100.00 = \$ 3,000.00

Fundamento: Art. 71 LFT.

12. Gratificación

Diciembre.- El patrón da 20 días de aguinaldo a su empleada.

Sueldo 31 días por \$ 100.00 = \$ 3,100.00

Aguinaldo \$100 x 20 días = \$ 2,000.00

Exento 30 días SMGAG = 1,701.00

Igual: Aguinaldo gravado = \$ 299.00

Fundamento: Art. 109-XI, LISR y 87, LFT.

13. Presentación de las retenciones y declaración anual

Calculo de las retenciones mensuales de la Srita. Mariana Franco.

CONCEPTO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Por sueldos	\$ 2,480.00	\$ 2,240.00	\$ 2,080.00	\$ 2,400.00	\$ 2,480.00	\$ 2,400.00
Tiempo extraordinario	570.00					
Día de descanso		160.00				
Incapacidad pagada IMSS			96.00			
Fondo de ahorro				3,000.00		
Prima Vacacional					360.00	
P.T.U.						2,500.00
Total de Ingresos	\$ 3,050.00	\$ 2,400.00	\$ 2,176.00	\$ 5,400.00	\$ 2,840.00	\$ 4,900.00
Ingresos Exentos						
Tiempo Extraordinario	225.00					
Día de descanso		80.00				
Incapacidad pagada IMSS			96.00			
Fondo de ahorro				3,000.00		
Prima Vacacional					360.00	
P.T.U.						850.50
Ingresos Gravados	\$ 2,825.00	\$ 2,320.00	\$ 2,080.00	\$ 2,400.00	\$ 2,480.00	\$ 4,049.50
Limite inferior	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08
Excedente s/lim. Inferior	2,328.92	1,823.92	1,583.92	1,903.92	1,983.92	3,553.42
Porcentaje	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%
Impuesto marginal	149.05	116.73	101.37	121.85	126.97	227.42
Cuota fija	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52
ISR después de tarifa	158.57	126.25	110.89	131.37	136.49	236.94
Subsidio para el empleo	406.62	406.83	406.83	406.83	406.83	406.62
Subsidio a Entregar	-\$ 248.05	-\$ 280.58	-\$ 295.94	-\$ 275.46	-\$ 270.34	-\$ 169.68

CONCEPTO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Por sueldos	\$ 2,480.00	\$ 2,480.00	\$ 3,000.00	\$ 2,800.00	\$ 3,000.00	\$ 3,100.00
Compensación	560.00					
Prima dominical		40.00				
Día de descanso		320.00				
Viáticos				750.00		
Aguinaldo						2,000.00
Total de Ingresos	\$ 3,040.00	\$ 2,840.00	\$ 3,000.00	\$ 3,550.00	\$ 3,000.00	\$ 5,100.00
Ingresos Exentos						
Prima dominical		40.00				
Día de descanso		160.00				
Viáticos				750.00		
Aguinaldo						1,701.00
Ingresos Gravados	\$ 3,040.00	\$ 2,640.00	\$ 3,000.00	\$ 2,800.00	\$ 3,000.00	\$ 3,399.00
Limite inferior	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08	496.08
Excedente s/lim. Inferior	2,543.92	2,143.92	2,503.92	2,303.92	2,503.92	2,902.92
Porciento	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%	6.40%
Impuesto marginal	162.81	137.21	160.25	147.45	160.25	185.79
Cuota fija	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52	9.52
ISR después de tarifa	172.33	146.73	169.77	156.97	169.77	195.31
Subsidio para el empleo	406.62	406.83	406.62	406.62	406.62	406.62
Subsidio a Entregar	-\$ 234.29	-\$ 260.10	-\$ 236.85	-\$ 249.65	-\$ 236.85	-\$ 211.31

CONCENTRADO

MES	Sueldo	Otros ingresos	Exentos	Subsidio para el empleo	Subsidio a entregar
ENERO	2,480.00	570.00	225.00	406.62	248.05
FEBRERO	2,240.00	160.00	80.00	406.83	280.58
MARZO	2,080.00	96.00	96.00	406.83	270.34
ABRIL	2,400.00	3,000.00	3,000.00	406.83	275.46
MAYO	2,480.00	360.00	360.00	406.83	270.34
JUNIO	2,400.00	2,500.00	850.50	406.62	169.68
JULIO	2,480.00	560.00	-	406.62	234.29
AGOSTO	2,480.00	360.00	200.00	406.83	260.10
SEPTIEMBRE	3,000.00	-	-	406.62	236.85
OCTUBRE	2,800.00	750.00	750.00	406.62	249.65
NOVIEMBRE	3,000.00	-	-	406.62	236.85
DICIEMBRE	31,000.00	2,000.00	1,701.00	406.62	211.31
Total	\$ 58,840.00	\$ 10,356.00	\$ 7,262.50	\$ 4,880.49	\$ 2,943.50

DECLARACIÓN ANUAL.

Ingresos por sueldos	\$ 58,840.00
+ Otras prestaciones	10,356.00
= Total de ingresos	\$ 69,196.00
- Ingresos exentos	7,262.50
= Ingresos Gravados	\$ 61,933.50
- Limite inferior	50,524.93
= Excedente s/lim. Inferior	\$ 11,408.57
x Porciento	10.88%
= Impuesto marginal	\$ 1,241.25
+ Cuota fija	2,966.76
= ISR después de tarifa	\$ 4,208.01
- Subsidio para el empleo	4,880.49
= ISR A Retener	\$ -

Fundamento: Art. 177, LISR y Decreto Octavo de 2008.

14. Separación del trabajo

Suponiendo que la Srita. Mariana decidiera renunciar a su trabajo el 31 de septiembre de 2011, tendrá derecho a las partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, además de la prima de antigüedad.

Vacaciones proporcionales

Del 2 de mayo al 30 de septiembre son 152 días menos 5 días por incapacidad.

Vacaciones 18 días por \$ 100.00 = \$ 1,800.00 / 365 x 147 días = \$ 729.86

Prima vacacional proporcional

Vacaciones proporcionales \$ 729.86 x 25% = \$ 182.46

Aguinaldo Proporcional

De enero a septiembre son 273 días menos 5 días de incapacidad.

Aguinaldo son 20 días x \$ 100.00 = 2,000.00 / 365 x 268 días = \$ 1,473.97

Fundamento: Art. 42, 79 y 87, LFT.

El cálculo de septiembre quedaría como sigue.

Ingresos por:	
Sueldo \$ 100.00 x 30 días	\$ 3,000.00
Vacaciones proporcionales	729.86
Prima vacacional proporcional	182.46
Aguinaldo Proporcional	1,473.97
Total de ingresos	\$ 5,386.29
- Aguinaldo exento	1,701.00
= Ingresos gravados	\$ 3,685.29
- Limite inferior	496.08
= Excedente s/lim. Inferior	\$ 3,189.21
x Porciento	6.40%
= Impuesto marginal	\$ 204.11
+ Cuota fija	9.52
= ISR después de tarifa	\$ 213.63
- Subsidio para el empleo	382.46
= Subsidio a entregar	-\$ 168.83

Solo exentamos aguinaldo porque la prima vacacional ya fue exentada anteriormente y recordar que solo se puede aplicar una vez en el ejercicio.

Fundamento: Art. 113, LISR,

Determinación de la prima de antigüedad.

Esta prima es un ingreso no acumulable por lo tanto se le da un tratamiento diferente de acuerdo a lo establecido en el artículo 113 cuarto párrafo después de tarifa para la retención mensual a la parte gravada si hay, en este caso no aplica.

Serian \$ 100.00 (Tope 2 SMGAG) x 12 días = \$ 1,200.00 x 15 años = \$ 18,000.00

Proporción P. de antigüedad (12/365 x 152 días x \$ 100.00) 499.72

Menos: Exento 90 SMGAG por año \$ 56.70x90 = \$ 5,103.00x15 años = 76,545.00

Igual: Pendiente de exentar. (Art. 109-X, LISR) = \$ 58,045.28

Fundamento: Art. 109-X, LISR; 162, 485 y 486 LFT.

15. Indemnización

Del supuesto anterior la Srita. Franco decide recurrir ante la junta de conciliación y arbitraje y demuestra que su despido fue injustificado, por lo tanto puede volver a la empresa con fecha 1 de noviembre a laborar pero el patrón decide indemnizarla de acuerdo a la ley para que ya no regrese a trabajar.

Calculo de la integración del salario diario (Art. 84 y 89, LFT).

Cuota diaria (\$ 100.00)	1.
Prima vacacional (18 días/365)	0.0493
Aguinaldo (20 días/365)	<u>0.0547</u>
Igual: factor de integración	1.1040
Por: salario diario	<u>\$ 100.00</u>
Igual: a salario diario integrado	<u>\$ 110.40</u>

Tres meses de salario
3 x 30 x \$ 110.40 = \$ 9,936.00

20 días por cada año de servicio
20 x \$ 110.40 x 15 Años = 33,120.00

Salarios vencidos (octubre)
31 días x \$ 110.40 = 3,422.40
Total de la indemnización = \$46,478.40
Menos: Pendiente de exentar (\$ 58,045.28) = 46,478.40
Igual: Ingresos no acumulables gravados 0.00

Como no rebaso la cantidad que tenia para exentar no hay retención.

Fundamento: Art.109-X, LISR; 48, 49, 50 LFT.

16. Ingresos no acumulables

En el ejercicio anterior de acuerdo al artículo 109-X, LISR, la prima de antigüedad y la indemnización considerados ingresos no acumulables al no rebasar el límite determinado conforme a la ley no hay ingreso gravado.

El cálculo de la retención de los ingresos no acumulables gravados en caso de que hubiera el tratamiento de acuerdo al artículo 113 cuarto párrafo después de tarifa de la LISR, se aplica una tasa la cual se determina de la siguiente manera:

$$\text{Tasa} = \frac{\text{ISR del último sueldo mensual ordinario}}{\text{Ultimo sueldo mensual ordinario}} = \text{cociente x cien.}$$

Para ilustrar mejor el cálculo de la retención mensual de los ingresos no acumulables gravados, se tomaran otras cantidades diferentes aumentado los importes como sigue:

- Ultimo sueldo mensual ordinario	\$ 8,000.00	Ing. no acum. Gravados determinados	
= Ingresos Gravados	\$ 8,000.00	por \$ 24,455.00	
- Limite inferior	7,399.43		
= Excedente s/lim. Inferior	\$ 600.57	Tasa = \$ 690.33	= 0.0863 x 100 = 8.63%
x Porciento	16.00%	\$ 8,000.00	
= Impuesto marginal	\$ 96.09		
+ Cuota fija	594.24	Ing. no acum. Gravados \$ 23,455.00	
= ISR a Retener	\$ 690.33	X Tasa	8.6%
		= ISR a retener	\$ 2,024.17

Calculo anual aplicando lo dispuesto en el artículo 112 de la LISR.

Concepto	Acumulables	No acumulables
Ingresos por sueldos	\$ 80,000.00	
+ Otras prestaciones	15,000.00	
Prima de antigüedad		\$ 30,000.00
Indemnización		70,000.00
= Total de ingresos	\$ 95,000.00	\$ 100,000.00
- Ingresos exentos	10,000.00	76,545.00
= Resultado	\$ 85,000.00	\$ 23,455.00
- Ultimo sueldo mensual ordinario		8,000.00
+ Ultimo sueldo mensual ordinario	8,000.00	
Ingresos Gravados	\$ 93,000.00	\$ 15,455.00
- Limite inferior	88,793.05	8.39% Tasa
= Excedente s/lim. Inferior	\$ 4,206.95	\$ 1,296.67 ISR de Ing. no acumulados
x Porciento	16.00%	
= Impuesto marginal	\$ 673.11	
+ Cuota fija	7,130.88	
= ISR después de tarifa	\$ 7,803.99	

Determinación de la tasa anual para el cálculo de los ingresos no acumulables.

Tasa = $\frac{\text{ISR de los ingresos no acumulables}}{\text{Ingresos a los que se aplico tarifa del Art. 177}}$ = cociente x cien

Tasa = $\frac{\$ 7,803.99}{\$ 93,000.00} = 0.0839 \times 100 = 8.39\%$

ISR de ingresos acumulables	\$ 7,803.99
Mas: ISR de ingresos no acumulables	1,296.67
Igual: ISR del ejercicio	\$ 9,100.66
Menos: Retención de ingresos no acumulables	2,024.17
Menos: Retenciones mensuales	6,350.00
Igual: ISR a retener en la anual	\$ 726.49

17. Previsión social anual

Ejemplo de la previsión social anual aplicando lo dispuesto en el artículo 109 penúltimo párrafo de la LISR.

Concepto	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
1 SMGAG elevado al año		<u>\$20,695.50</u>	
7 veces SMGAG elevado al año		<u>\$144,868.50</u>	
Ingresos por salario y otras prestaciones	\$ 62,532.00	125,890.00	99,360.00
Ingresos por previsión social	31,868.50	22,430.00	51,200.00
Total de ingresos	\$ 94,400.50	\$ 148,320.00	\$ 150,560.00
Previsión social exenta	31,868.50	20,695.50	45,508.50
Previsión social gravada	-	1,734.50	5,691.50
Total de ingresos gravados	62,532.00	127,624.50	105,051.50

El trabajador A. El importe de la previsión social otorgada por \$ 31, 868.50 pesos quedaría exenta en virtud de que la suma de los ingresos por salario y otras prestaciones mas la previsión social no es superior a 7 veces SMGAG del contribuyente elevado al año.

El Trabajador B. En este caso la previsión social está exenta hasta 1 SMGAG del contribuyente elevado al año (\$ 20,695.50) en virtud de que rebasa el total de ingresos a 7 veces SMGAG del contribuyente elevado al año (\$ 144,868.50). En este caso no le conviene aplicar la regla de restar a \$ 144,868.50 el sueldo mas otras prestaciones por \$ 125,890.00 igual a \$ 18,978.50 por lo cual le conviene aplicar la primera opción.

El trabajador C. Es este caso la previsión social estaría exenta hasta 1 SMGAG del contribuyente elevado al año (\$ 20,695.50) en virtud de que rebasa el total de ingresos a 7 veces SMGAG del contribuyente elevado al año (\$ 144,868.50). En este caso se aplica la segunda opción de resta a \$ 144,868.50 los \$ 99,360.00 igual a \$ 45,508.50 es el importe que podemos exentar de previsión social en atención a lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la LISR, el cual señala en las últimas líneas “Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año”.

3.2 PARA EL IMSS

Salario

Si el pago es mensual se divide entre 30, quincenal entre 15, semanal entre 7.
Se le pagan \$ 12,000.00 mensual entre 30 (Art. 29-II, LSS) = \$ 400.00 salario diario, no hay exención.

Aguinaldo

Salario diario \$ 400.00 x 15 días = \$ 6,000.00/365 = \$ 16.44 salario diario, no hay exención.

Prima vacacional

Salario diario \$ 400.00 x 6 días x 25% = \$ 600.00/365 = \$ 1.64 Salario diario, no hay exención.

Vales de despensa

Exento el 40% SM del D.F. = \$ 59.82 x 40% = \$ 23.93
Si recibe en enero \$ 1,700/30 días = 56.67 Despensa diaria.
El excedente integra = 32.74 Salario diario.

Alimentación

Si se cobra al menos el 20% SM del D.F. = \$ 59.82 x 20% = \$ 11.96 diarios.
Si no se cobra se aumentaría su sueldo diario en un 25% más si recibe los 3 alimentos, 2 alimentos sería del 16.66% y un alimento el 8.33%.
Recibe dos alimentos.
Salario diario \$ 400.00 x 16.66% = \$ 66.64 salario diario.

Habitación

Si se cobra al menos el 20% SM del D.F. = \$ 59.82 x 20% = \$ 11.96 diarios.
Si no se cobra se aumentaría su sueldo diario en un 25% más.
Salario diario \$ 400.00 x 25% = \$ 100.00 salario diario.

Fondo de ahorro

Solo como referencia: tope ISR 13% salario o 1.3 veces SMGAG.
Sueldo mensual \$ 12,000.00 x 13% = \$ 1,560.00
Aportación patrón 2,000.00
Aportación trabajador 1,560.00
Diferencia 440.00/30 = \$ 14.67 salario diario.

Premios

Importe del premio \$ 250.00/30 días = \$ 8.33 salario diario.

Premio por puntualidad y asistencia

Salario base \$ 630.54 x 10% = \$ 63.10 el excedente si integra.

Por puntualidad \$ 1,500.00/30 = \$ 50.00 menos \$ 63.10 = \$ 0.00 salario diario.

Por asistencia \$ 1,500.00/30 = \$ 50.00 menos \$ 63.10 = \$ 0.00 salario diario.

Salario base de cotización

Sueldo	\$ 400.00
Aguinaldo	16.44
Prima vacacional	1.64
Vales de despensa	32.74
Alimentación	66.69
Habitación	100.00
Fondo de ahorro	14.67
Premios	8.33
Puntualidad	0.00
Asistencia	<u>0.00</u>
SBC	<u>\$ 630.54</u>

Factor de integración

Se contrata un trabajador con sueldo mensual \$ 3,000.00

La empresa paga las prestaciones mínimas de ley.

Cuota diaria \$ 3,000.00 entre 30 días	= \$ 100.00
Aguinaldo 15 días x 100 entre 365	= 4.11
Prima vacacional 6 días x 25% x 100 entre 365	= <u>0.41</u>
Salario base de cotización	= <u>\$ 104.52</u>

De aguinaldo son 15 días más prima vacacional (6 días por 25%) son 1.5 días, sumados dan 16.5 días para el primer año. Se aplica una regla de tres.

$$\begin{array}{rcl} 365 & \text{-----} & 16.5 \\ 100\% & \text{-----} & ? \end{array} \quad (16.5 \times 100\% / 365 = 0.0452 = 4.52\%)$$

Sueldo diario \$ 100.00 por el factor 1.0452 = \$ 104.52 SBC.

Salario fijo, variable y mixto

Salario mixto:

Un trabajador en su tercer año de servicio recibe prestaciones mínimas de ley y su salario fijo mensual asciende a \$ 15,000 y además percibe los siguientes conceptos variables:

Concepto	Marzo	Abril	Total
Despensa variable	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00	\$ 3,000.00
Premio de asistencia	300.00	300.00	300.00
Premio de puntualidad	300.00		300.00
Bono de desempeño		2,500.00	2,500.00
Inasistencias	1	2	3

Determinación del SBC para el mes de mayo:

Parte Fija:

Salario mensual \$ 15,000.00/30días = \$ 500.00

Prima vacacional \$ 500.00 x 10 x 25% entre 365 = \$ 3.42

Aguinaldo \$ 500.00 x 15 días entre 365 = \$ 20.55

Salario base de cotización fijo \$ 523.97

Promedio de variables:

Vales de despensa variable

Importe otorgados en el bimestre anterior/días de salario devengado

vs limite de exención \$ 3,000.00/58 = \$ 51.72

Días del bimestre 61

Días de inasistencia -3

Días devengados (40% del SMGDF) 58

Parte que no integra 0.4 x 59.82 = \$ 23.92

Excedente a integrar 27.80

Bono de desempeño \$ 2,500.00/ 58 = 43.10

Premio de asistencia

Salario base de cotización actual \$ 650.00

Premio de asistencia \$ 600.00/58 = \$ 10.34

Parte que no integra 10% x \$ 650.00 = \$ 65.00

Parte que integra 0.00

Premio de puntualidad \$ 300.00/58 = \$ 5.17

Parte que no integra 10% x \$ 650.00 = \$ 65.00

Parte que integra 0.00

Salario base de cotización a partir del 1º de mayo. \$ 594.87

Liquidación del seguro. Salario base superior a 3 salarios mínimos del D.F.

Mes	1 (Enero)	Factor de integracion	1.0452	Incidencias	0
Bimestre	1 (Ene-Feb)	SBC diario	\$ 418.08	Faltas	
Salario diario	\$ 400.00	SMDF	59.82		
Concepto	Días	Porcentaje Aplicable	Cuota Patronal	Cuota Trabajador	C. Obrero Patronal
Enfermedad y Maternidad					
a) Cuota fija patrón	31	20.400%	378.30		378.30
b) Excedente de 3 SMDF patrón	31	1.100%	81.36		81.36
Excedente de 3 SMDF obrero	31	0.400%		29.58	29.58
c) Prestaciones en dinero patrón	31	0.700%	90.72		90.72
Prestaciones en dinero obrero	31	0.250%		32.40	32.40
d) Pensionados patrón	31	1.050%	136.09		136.09
Pensionados obrero	31	0.375%		48.60	48.60
Riesgo de Trabajo	31	0.500%	64.80		64.80
Invalidez y Vida patrón	31	1.750%	226.81		226.81
Invalidez y Vida obrero	31	0.625%		81.00	81.00
Guardería y Prestaciones Sociales	31	1.000%	129.60		129.60
Seguro de Retiro	59	2.000%	493.33		493.33
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez patrón	59	3.150%	777.00		777.00
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez obrero	59	1.125%		277.50	277.50
INFONAVIT	59	5.000%	1,233.34		1,233.34
SUMA			3,611.35	469.08	4,080.43

Cálculos

a) Cuota fija patrón ($59.82 \times 31 \text{ días} = 1,854.42 \times 20.40\% = \underline{378.30}$).

b) Excedente de 3 veces SM del D.F. patrón ($59.82 \times 3 = 179.46 - 418.08 = 238.62 \times 31 \text{ días} = 7,397.22 \times 1.1\% = \underline{81.36}$).

Excedente de 3 veces SM del D.F. obrero ($59.82 \times 3 = 179.46 - 418.08 = 238.62 \times 31 \text{ días} = 7,397.22 \times 0.4\% = \underline{29.58}$).

c) Prestaciones en dinero patrón ($418.08 \times 31 \text{ días} = 12,960.48 \times 0.7\% = \underline{90.72}$).

Prestaciones en dinero patrón ($418.08 \times 31 \text{ días} = 12,960.48 \times 0.250\% = \underline{32.40}$).

d) Pensionados patrón ($418.08 \times 31 \text{ días} = 12,960.48 \times 1.050\% = \underline{136.09}$).

Pensionados obrero ($418.08 \times 31 \text{ días} = 12,960.48 \times 0.375\% = \underline{48.60}$).

Riesgo de Trabajo ($418.08 \times 31 \text{ días} = 12,960.48 \times 0.5\% = \underline{64.80}$).

Invalidez y Vida patrón ($418.08 \times 31 \text{ días} = 12,960.48 \times 1.750\% = \underline{226.81}$).

Invalidez y Vida obrero ($418.08 \times 31 \text{ días} = 12,960.48 \times 0.625\% = \underline{81.00}$).

Guardería y prestaciones sociales ($418.08 \times 31 \text{ días} = 12,960.48 \times 1\% = \underline{129.60}$).

Seguro de Retiro ($418.08 \times 59 \text{ días} = 24,666.72 \times 2\% = \underline{493.33}$).

Cesantía en Edad Avanzada y Vejez patrón ($418.08 \times 59 \text{ días} = 24,666.72 \times 3.150\% = \underline{777.00}$).

Cesantía en Edad Avanzada y Vejez obrero ($418.08 \times 59 \text{ días} = 24,666.72 \times 1.125\% = \underline{277.50}$).

INFONAVIT ($418.08 \times 59 \text{ días} = 24,666.72 \times 5\% = \underline{1,233.34}$)

Liquidación del seguro. Salario base menor a 3 salarios mínimos del D.F.

Mes	3 (Marzo)	Factor de integracion	1.0452	Incidencias	0
Bimestre	2 (Mar-Abr)	SBC diario	\$ 83.62	Faltas	3
Salario diario	\$ 80.00	SMDF	59.82		
Concepto	Días	Porcentaje Aplicable	Cuota Patronal	Cuota Trabajador	C. Obrero Patronal
Enfermedad y Maternidad					
a) Cuota fija patrón	31	20.400%	378.30		378.30
b) Excedente de 3 SMDF patrón	-	-	-	-	-
c) Prestaciones en dinero patrón	31	0.700%	17.36		17.36
Prestaciones en dinero obrero	31	0.250%		6.20	6.20
d) Pensionados patrón	31	1.050%	26.04		26.04
Pensionados obrero	31	0.375%		9.30	9.30
Riesgo de Trabajo	28	0.500%	11.20		11.20
Invalidez y Vida patrón	28	1.750%	39.20		39.20
Invalidez y Vida obrero	28	0.625%		14.00	14.00
Guardería y Prestaciones Sociales	28	1.000%	22.40		22.40
Seguro de Retiro	58	2.000%	92.80		92.80
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez patrón	58	3.150%	146.16		146.16
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez obrero	58	1.125%		52.20	52.20
INFONAVIT	58	5.000%	232.00		232.00
SUMA			965.46	81.70	1,047.16

Cálculos

a) Cuota fija patrón ($59.82 \times 31 \text{ días} = 1,854.42 \times 20.40\% = \underline{378.30}$).

b) Excedente de 3 veces SM del D.F. patrón ($59.82 \times 3 = 179.46 - 80.00 = 0.00$).

c) Prestaciones en dinero patrón ($80.00 \times 31 \text{ días} = 2,480.00 \times 0.7\% = \underline{17.36}$).

Prestaciones en dinero patrón ($80.00 \times 31 \text{ días} = 2,480.00 \times 0.250\% = \underline{6.20}$).

d) Pensionados patrón ($80.00 \times 31 \text{ días} = 2,480.00 \times 1.050\% = 26.04$).

Pensionados obrero ($80.00 \times 31 \text{ días} = 2,480.00 \times 0.375\% = \underline{9.30}$).

Riesgo de Trabajo ($80.00 \times 28 \text{ días} = 2,240.00 \times 0.5\% = 11.20$).

Invalidez y Vida patrón ($80.00 \times 28 \text{ días} = 2,240.00 \times 1.750\% = \underline{39.20}$).

Invalidez y Vida obrero ($80.00 \times 28 \text{ días} = 2,240.00 \times 0.625\% = \underline{14.00}$).

Guardería y prestaciones sociales ($80 \times 28 \text{ días} = 2,240 \times 1\% = \underline{22.40}$).

Seguro de Retiro ($80.00 \times 58 \text{ días} = 4,640.00 \times 2\% = \underline{92.80}$).

Cesantía en Edad Avanzada y Vejez patrón ($80.00 \times 58 \text{ días} = 4,640.00 \times 3.150\% = \underline{146.16}$).

Cesantía en Edad Avanzada y Vejez obrero ($80.00 \times 58 \text{ días} = 4,640.00 \times 1.125\% = \underline{52.20}$).

INFONAVIT ($80.00 \times 58 \text{ días} = 4,640.00 \times 5\% = \underline{232.00}$).

En este caso el trabajador faltó tres días a labor por lo que se descuentan los días que faltó a todos los seguros excepto a enfermedad y maternidad artículo 31-I de la LSS.

Estadística de enfermedad y riesgo de trabajo

Cuadro 1. Registro Pormenorizado.

Estadística de enfermedades y accidentes de trabajo								
						Datos de incapacidad		
Nombre del trabajador	Lugar	Tipo	Afectación	Inicio	Fin	Días	%	Defun.
Juan P.	Empresa	Enfermedad	Arsenismo	05-ene-11	13-oct-11	282		
Pedro S.		Enfermedad	Recaída	15-feb-11	23-mar-11	37		
Lucia C.	Empresa	Enfermedad	Tabacosis	02-mar-11	10-dic-11	283		
Sandi L.	Empresa	Accidente	Perdida menique	05-jun-11	30-nov-11	178	15%	
Alicia M.		Enfermedad	Recaída	02-ago-11	17-oct-11	76		
Carlos R.	Empresa	Accidente	Amputación muslo	05-sep-11	06-dic-11	92	70%	
Luis H.		Enfermedad	Asbestosis	02-oct-11	23-nov-11	52		
Ernesto L.	Empresa	Accidente	Quemaduras	13-nov-11	08-dic-11	25		1
						1025	85%	1
						S	I	D
No terminado en el año								
Julián C.	Empresa	Accidente	Fractura tarso	28-nov-11			30%	
(pasa al año siguiente)								

Fuente: Martínez Gutiérrez, Javier. El abc fiscal de los sueldos y salarios 2011. Pág. 222.

Cuadro 2. Días Cotizados en el Ejercicio.

Ejercicio	2011							
Bimestre								
Ene	45292	Jul	48305					
Feb	48320	Ago	48325					
Mar	44612	Sep	49131					
Abr	46501	Oct	47313					
May	47611	Nov	46164					
Jun	47344	Dic	42464					
	279680		281702	561382	entre 365 = 1538.03	= N		
Formula $((S / 365 + V (I + D)) \times (F / N)) + M$								
					Siniestros 2002	203	2004	2005
	S =	1025			Par cuotas 2003	204	2005	2006
	V =	28*						
	I =	0.85						
	D =	1						
Formula	F=	2.3*			Factor de prima 2.7	2.5	2.3	2.3
	N =	1538.03						
	M =	0.0050*		Prima Min. De riesgo 0.0031	0.0038	0.0044	0.005	
	* Son datos establecidos en la LSS				Nota:			
					Prima máxima		15%	
Resultado	0.0867	X 100		8.67%	Prima mínima		0.50%	

Fuente: Martínez Gutiérrez, Javier. El abc fiscal de los sueldos y salarios 2011. Pág. 223.

CONCLUSIONES

La planeación fiscal es una herramienta muy importante que podemos utilizar para el cumplimiento de las obligaciones a las que podemos ser sujetos por la ley de la cual se requiere de un estudio y análisis de las disposiciones de esta para poderla interpretar y aplicar correctamente, así como los límites que se deben observar en cada una.

Podemos ver claramente que las Personas Físicas que pagan sueldos logran mediante el conocimiento y aplicación de la Ley Federal de Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Seguro Social y la Ley del INFONAVIT que regulan lo referente a los sueldos y salarios y otras disposiciones en materia fiscal se encuentren en la posibilidad de cumplir adecuada y correctamente con las disposiciones tanto en materia laboral como fiscal, de manera adecuada y oportuna.

Nos encontramos que en la Ley del Impuesto Sobre la Renta específicamente en el artículo 109, señala las deducciones que puede aprovechar el patrón si las aplica correctamente a su trabajador, en este caso ambos se benefician si mediante la revisión de los diferentes conceptos que hay de cuales prestaciones le convienen mas al patrón otorgarle a su empleado ya que algunos conceptos se encuentran sujetos a topes para exentar dependiendo del importe y otros no pero se deben cumplir ciertos requisitos para no tener problemas posteriormente con la autoridad en caso de revisión, sin olvidar que algunos de estas prestaciones también se encuentran señaladas en la Ley del Seguro Social las cuales pueden ser sujetas o no dependiendo de la situación en que se dé para la integración del salario base de cotización que es utilizado para determinar las cuotas obrero patronal.

Es importante señalar que los conceptos de previsión social que señala la LISR son deducible para el patrón siempre y cuando se encuentren dentro de los límites señalados por la ley, desafortunadamente en la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única vigente a partir del 2008 y que hasta la fecha la previsión social es considerada un concepto no deducible ni acreditable para el IETU, lo cual impacta directamente al patrón las prestaciones que otorga al trabajador y que son consideradas de previsión social exentas y la única forma de poder acreditar este concepto es que sea gravable para el ISR.

Para terminar el patrón se encuentra con otra carga adicional debe cumplir con el pago del 2% sobre nomina el cual se encuentra señalado en la Ley de Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo. También recalcar la importancia que tienen los registros contables que se originan como resultado de las obligaciones a las que es sujeto el patrón por el pago de sueldos y salarios los cuales pueden ser revisados por la autoridad en uso de sus facultades de comprobación.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Autoridad Administrativa

Órgano del Estado dependiente del Poder Ejecutivo con facultades de acción o decisión.

Autoridad fiscal

Representante del poder público facultado para recaudar impuestos, llevar un control de los contribuyentes, o imponer las sanciones previstas por el Código Fiscal, interpretar disposiciones de la ley, entre otras funciones.

Compensación

Es el derecho que tiene el contribuyente de aplicar el saldo a favor de un pago efectuado anteriormente por el contribuyente contra el impuesto que pudiera tener a cargo, en caso de existir.

Contribuciones

Es el ingreso fiscal que recibe la Federación por parte de las personas físicas y personas morales, aportando de esta forma el gasto público.

Contribuyente

Las personas obligada al pago de contribuciones.

Evasión fiscal

Es toda acción u omisión parcial o total, tendiente a eludir, reducir o retardar el cumplimiento de la obligación tributaria.

Infracción

Es el hecho de violación por fallar en el cumplimiento de la ley o de no hacer lo que la ley indica.

Multa

Es la sanción al incumplimiento de las disposiciones fiscales.

Notificación

Es el acto administrativo por el cual se da a conocer formalmente al contribuyente una situación o hecho relacionado con la obligación tributaria.

Obligación

Es el deber de los contribuyentes de cumplir con el pago de impuestos, la presentación de las declaraciones, llevar libros de contabilidad, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

Libros.

- Chávez Chávez, José Luis. (2010). La relación tributaria entre el estado y los contribuyentes en México. (1ª ed.). México: Michoacanas.
- Betancourt Partida, Carlos Enrique. (2003). El abc del seguro social. México: Thomson.
- Diep Diep, Daniel. (2000). Planeación fiscal. (1ª ed.). México: Pac.
- Hernández Sampieri, Roberto. (2006). Metodología de la investigación. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Lara, E., y Lara, L. (2010). Primer curso de contabilidad. (23ª ed.). México: Trillas.
- Martín A., Mireles S., y Valle M. (2009). ISR e IETU personas físicas no empresarias. México: Cengage Learning.
- Martínez Gutiérrez, Javier. (2011). El abc fiscal de los sueldos y salarios. (4ª ed.). México: Isef.
- Pérez, J., Campero, E., y Fol, R. (2007). Sueldos y salarios personas físicas, guía práctica. (6ª ed.). México: Tax Editores Unidos.
- Solano Rivera, Manuel. (2001). Manual de mis prestaciones y derechos laborales. (1ª ed.). México: Ecafsa.
- Prontuario fiscal estudiantil 2010 correlacionado. (2010). México: Cengage Learning.

Páginas web.

- www.imss.gob.mx
- [www. Sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)
- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/82.pdf>
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LISR.pdf
- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8.pdf>
- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSS_MACERF.pdf
- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/86.pdf>
- <http://www.robnovelo.com/percepciones-que-forman-parte-del-salario-diario-integrado/>
- http://www.congresomich.gob.mx/Modulos/mod_Biblioteca/archivos/555_bib.pdf
- http://es.wikipedia.org/wiki/Cuotas_obrero_patronales
- http://es.wikipedia.org/wiki/Salario_Base_de_Cotizaci%C3%B3n
- <http://www.impuestum.com/destacado/118.html>
- <http://elconta.com/2011/07/05/historia-del-ietu/>