

Para efectos de la valuación de los trabajos de investigación (Rúbrica – a ser complementada), pero principalmente para el trabajo de investigación, los criterios que se seguirán para la evaluación del trabajo por equipos será el siguiente:

RÚBRICA				
		CRITERIO	DESEMPEÑO	PUNTUACIÓN
1	FORMATO	PORTADA: Escudo de la Universidad - Nombre del Trabajo a investigar - Nombre de los Participantes - Nombre el Docente - Mes y Año LETRA ARIAL 12 PUNTOS. Títulos letra arial negrita 14 puntos - Subtítulos Arial 12 puntos negrita		
2	ÍNDICE	LA NUMERACION DE LOS TEMAS DESARROLLADOS DEBE COINCIDIR CON EL DESARROLLO DEL TEMA QUE SE ESTÉ TRATANDO		
3	RESUMEN EJECUTIVO E INTRODUCCIÓN	NOMBRE DE LA EMPRESA INVESTIGADA - TIPO DE EMPRESA DE QUE SE TRATA - SU RAZÓN SOCIAL Y COMERCIAL - GIRO Y EXPLICACIÓN SUSCINTA DEL MISMO - DEBE INCLUIR UNA REFLEXIÓN DEL POR QUÉ DE LA EXISTENCIA DE DICHA EMPRESA		
4	DESARROLLO DEL TRABAJO	1) HACER MENCION DE LOS PRINCIPALES EJECUTIVOS QUE CONFORMAN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CON SUS NOMBRE Y FUNCIONES RESPECTIVAS 2) ¿QUÉ ES LA EMPRESA? ¿QUÉ TIPO DE PRODUCTOS O SERVICIOS OFRECE A LA COMUNIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL?		
5	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	DEBEN ARGUMENTARSE LAS CONCLUSIONES DE MANERA SUSCINTA, TODO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
6	FUENTES DE INFORMACIÓN/REFERENCIAS/BIBLIOGRAFÍA	DEBEN DARSE A CONOCER LAS FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. AL MENOS 5 FUENTES.		
PROMEDIO				

CRITERIO	DESEMPEÑO	PUNTUACIÓN
FORMATO	Bueno	8.0
RESUMEN	Bueno	7.0
INTRODUCCIÓN Y CUERPO DEL TRABAJO	Bueno	8.0
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	Bueno	7.0
FUENTES DE INFORMACIÓN DE	Excelente	10.0
PROMEDIO		8.00

El trabajo final consistirá en el análisis de una empresa que cotice en la Bolsa Mexicana de Valores en donde se hará una investigación

exhaustiva de Recursos y/o Capital Humano y análisis PESTEL con respecto los siguientes temas:

- 1. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO PARA PERSONAL SINDICALIZADO Y DE CONFIANZA, INCLUYENDO LOS CONTRATOS DE CAPACITACIÓN, INDIVIDUALES POR TIEMPO INDETERMINADO Ó DETERMINADO, DE PRUEBA, MODIFICACIONES DE SUELDOS O EN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**
- 2. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.**
- 3. MANEJO DE LAS RESCISIONES DE LAS RELACIONES LABORALES POR EL PATRÓN Y POR EL TRABAJADOR**

- 4. PRESTACIONES QUE SE OTORGAN ADICIONALES A LAS MARCADAS EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.**
- 5. CONDICIONES/POLÍTICAS GENERALES DE TRABAJO QUE MANEJE LA EMPRESA EN CUANTO A RECURSOS HUMANOS SE REFIERE, RELACIONADAS CON LA JORNADA DE TRABAJO, TIEMPO EXTRA, DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, FORMAS DE PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS (PLAZOS, LUGARES DE PAGO, DESCUENTOS AL SALARIO, ETC), MANEJO DEL REPARTO DE UTILIDADES.**
- 6. MANEJO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN CUANTO A: TRABAJADORES DE CONFIANZA,**

TRABAJO DE MUJERES, MENORES DE EDAD, DE COMISIONISTAS, OUTSOURICING O SEA LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS EN AL ÁMBITO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL. PRESTACIÓN INDIRECTA DE SERVICIOS MÉDICOS Y OTRAS PRESTACIONES, SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL, AYUDA ALIMENTARIA, FONDO DE AHORRO, CAJA DE AHORRO, SERVICIO PARTICULAR DE GUARDERÍA, PAGO/AYUDA ECONÓMICA EN CUANTO A LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS Y CAPACITACIÓN CONTINUA A LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES, TRANSPORTE, PREMIOS DE PUNTUALIDAD, PUNTUALIDAD PERFECTA, BONOS POR

DESEMPEÑO, BONOS POR ALCANZAR MÁRGENES DE UTILIDAD, EN LA ALTA GERENCIA LA ASIGNACIÓN DE ACCIONES DE TRABAJO, DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES Y DE PRIMA VACACIONAL, DEPORTIVOS PARTICULARES PARA LOS EMPLEADOS Y DE LA ALTA GERENCIA (GYM, FUTBOL, NATACIÓN, CYCLING, PILATES, ARTES MARCIALES, ETC.), ASIGNACIÓN DE AUTOMÓVILES DE AGENCIA Y SU TRATAMIENTO EN NÓMINA, VALES DE DESPENSA, PREMIOS EN EFECTIVO O EN ESPECIE COMO VIAJES NACIONALES Y AL EXTRANJERO POR ACTUACIÓN DESTACADA.

ANÁLISIS P E S T E L

El análisis **PESTEL** analiza el entorno macro económico de una empresa o proyecto y nos ayuda a identificar las **oportunidades** y **amenazas** de tu empresa. Sobre todo afecta directamente a **CAPITAL HUMANO**.

Ejemplo.	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FACTORES EXTERNOS ECOLÓGICOS	INCREMENTO DE CONSUMO ECOLÓGICO, CONCIENCIA SOCIAL ECOLÓGICA...	CAMBIO CLIMÁTICO QUE AFECTA COSECHAS, ESCASEZ DE RECURSOS...

DEFINICIÓN DE ANÁLISIS PESTEL

El análisis **PESTEL** es una herramienta de análisis estratégico que te ayudará a analizar el entorno macroeconómico en el que opera la empresa.

¿PARA QUE SIRVE EL ANÁLISIS PESTEL?

El punto de inicio para tomar cualquier decisión estratégica debe ser **analizar cuál es la situación actual de la empresa y cuál es la situación del entorno de dicha empresa**. El tener una correcta planeación y dirección estratégica eficaz, es fundamental para el buen funcionamiento de la compañía y debe hacerse una planificación siguiendo una metodología y un calendario de acción.

El análisis **PESTEL** *debe realizarse siempre* para entender el entorno de la compañía y de esta manera podremos conocer cómo me vería afectado por dicho ambiente cómo reaccionar y cómo desenvolverme.

El análisis **PESTEL** *se utiliza cuando se desarrolla lo siguiente:*

- √ **plan de negocio**
- √ **plan estratégico**
- √ **plan de marketing**
- √ **plan financiero**

- ✓ plan de crecimiento
- ✓ plan de consolidación
- ✓ plan de contingencia
- ✓ plan de reestructuración.

FACTORES DE ANÁLISIS PESTEL

Tradicionalmente el análisis se conocía como **Pest** es decir significaba **Político Económico Sociocultural y Tecnológico**.

Sin embargo, al aumentar la complejidad del entorno actual sí añadieron más factores dando lugar a lo que se conoce como **PESTEL** lo que significa **Político Económico Sociocultural y Tecnológico Ecológico y Legal**.

POLÍTICO

Los factores políticos pueden afectar en la ejecución de la estrategia de la tienen que ver con la vida política en todos los niveles ya sea local regional nacional internacional y empresa.

SOCIO-CULTURAL

Los factores socioculturales son aquellos elementos de la sociedad que incluyen cultura religión creencias etcétera que pueden afectar al proyecto en cuestión es importante prestar atención a las tendencias en la sociedad actual y ver cómo estas tendencias van cambiando.

TECNOLÓGICO

Los factores tecnológicos son decisivos actualmente pues la velocidad de mejora tecnológica de hoy es muy también deberá cambiar.

El análisis **PESTEL analiza el entorno macroeconómico:**

- ✚ PIB
- ✚ IGAE (Indicador Global e la Actividad Económica, que nos permite conocer y dar seguimiento a la evolución mensual del sector real de la economía),
- ✚ la PARIDAD PESO-DÓLAR,
- ✚ la INFLACIÓN,

- ✚ CRECIMIENTO DEMOGRÁFICO,
- ✚ ÍNDICE DE LA BOLSA DE VALORES,
- ✚ CRECIMIENTO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y DE LA CONSTRUCCIÓN,
- ✚ TASAS DE INTERÉS,
- ✚ PRECIOS,
- ✚ IPC,
- ✚ ÍNDICE DE PRECIOS AL PRODUCTOR,
- ✚ SALARIOS, TASA DE DESEMPLEO,
- ✚ DEMANDA Y OFERTA GLOBAL. ETC.

El análisis PESTEL puede utilizarse al elaborar un **plan de negocio**, un **plan estratégico** (largo plazo), **plan de Marketing**, y un **Plan Financiero**.

Así se pueden reconocer los factores externos de la empresa donde la IP no tiene influencia, pero al conocer dicha información, podemos protegernos al aminorar los efectos de las amenazas y potenciar nuestras oportunidades.

Este análisis debe efectuarse periódicamente.

El análisis PESTEL es una **herramienta de análisis estratégico** para poder analizar el entorno macroeconómica, sabré ¿Qué me afecta hoy? Y ¿Qué me afectará en el futuro?

Todo se inicia con el análisis de **cuál es la situación actual y la del entorno**, por ello tener un mapa o una Planeación Estratégica es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa. Después de la planeación deberá llevarse a cabo la acción con fechas y objetivos a alcanzar

El análisis PEST es una herramienta que **permite** a las organizaciones **descubrir y evaluar los factores que pueden afectar el negocio en el presente y en el futuro**. Este análisis se utiliza para evaluar estos cuatro factores externos en relación con la situación comercial.

El Análisis PESTEL se basa en la descripción del entorno de la empresa mediante la consideración de los elementos: Políticos, Económicos, Socio-cultural, Tecnológicos, Ambientales y Legales.

¿**Cómo hacer un análisis PEST?**

1. Estudia los factores políticos.
2. Investiga los factores económicos.
3. Examina los factores socioculturales.
4. Reconoce los factores tecnológicos.
5. Crea una gráfica de tu análisis.
6. Planifica una estrategia

Análisis PEST y análisis FODA

Conocer si un proyecto o una idea de negocio será exitoso o no, es el sueño de cualquier emprendedor, empresario o negociante. Sin embargo, tener la certeza de esto, es bastante difícil, nadie puede adivinar si nuestra inversión y esfuerzo tendrá éxito, y es allí donde han cobrado importancia los análisis basados en matrices como el FODA y el PEST, que si bien no son infalibles nos pueden ayudar bastante a “aumentar la certeza” de saber si nuestra idea, estrategia, negocio o empresa tendrá éxito.

¿Qué son el PEST y el FODA yCuál es la diferencia?

PEST: Evalúa los aspectos Políticos, Económicos, Sociales y Tecnológicos. Mide el mercado y el potencial de un negocio según factores externos.

FODA: Evalúa factores internos y externos de la empresa como: Fortalezas y Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Mide directamente una unidad de negocio, propuesta o idea. Podemos decir que ambos nos permiten evaluar las condiciones que tenemos y el entorno en el que insertaremos nuestro negocio, para de esta forma intentar saber que tan viable es nuestro proyecto.

Se debe revisar la estrategia, posición y dirección de una empresa, propuesta de negocios, o idea. Aunque el FODA sea más popular, no le resta su importancia al PEST, que es un análisis externo del “medio ambiente” al que se enfrentará el proyecto, de hecho, es recomendable y útil realizar un análisis PEST antes que un análisis FODA.

Por ejemplo, al hacer un análisis PEST podemos detectar qué leyes regulan el tipo de negocio que queremos implementar, si el negocio es afectado por factores estacionarios o el clima, si se somete a un tipo especial de tributación o a una entidad supervisora específica, si debemos cumplir con una norma en particular para participar en el mercado, etc.

Elementos que podrían de plano descartar o potenciar nuestra idea, por ejemplo, que nos demos cuenta que nuestra capacidad actual no logra cumplir ciertos estándares fijados por el mercado o que la legislación o aspectos impositivos son más complejas de lo que pensamos y nos generará una mejor administración en la empresa, o que venciendo ciertos obstáculos que hasta ahora nadie se ha atrevido, podríamos llegar a ser los pioneros en un mercado.

En general estas dos metodologías **PEST** y **FODA** son complementarias entre sí, ya que una vez determinado el entorno **PEST**, podemos fijar el foco en una idea de negocio en particular y realizar un análisis **FODA**, el cual se verá sustentado en el trabajo realizado con el **PEST**, de hecho, puede que a partir de los factores encontrados en el **PEST** descubramos las **oportunidades y amenazas** que compondrán el **FODA** y nos dejen una idea más sólida de los factores involucrados.

ANÁLISIS PEST

El Análisis **PEST** es una herramienta de medición de negocios que ayuda a comprender el crecimiento o declive de un mercado, es similar al análisis **FODA** (o **DOFA**) pero analizando factores externos, concretamente los Políticos Económicos, Sociales y Tecnológicos.

La idea de hacer este análisis es **saber la situación y el potencial de un mercado para ver si es adecuado o no entrar en él**, por esta razón es que se recomienda hacer este análisis antes que el **FODA** ya que **este último analiza el negocio en sí una vez que ya nos hemos decidido llevarlo a cabo**.

El análisis **PEST** es conveniente hacerlo a través de una “lluvia de ideas”, las cuales se puedan discutir para llegar a definiciones claras de los factores involucrados y evitar en lo posible que pasemos por alto algún elemento clave.

La plantilla **PEST** analiza los siguientes factores:

RECURSOS HUMANOS

- Políticos**
- Asuntos ecológicos/ambientales**
- Legislación actual en el mercado local**
- Legislación futura**

- + Legislación internacional**
- + Procesos y entidades regulatorias**
- + Políticas gubernamentales**
- + Período gubernamental y cambios**
- + Políticas de comercio exterior**
- + Financiamiento e iniciativas**
- + Grupos de cabildeo y de presión**
- + Grupos de presión internacionales Económicos**
- + Situación económica local**
- + Tendencias en la economía local**
- + Economía y tendencias en otros países**
- + Asuntos generales de impuestos**
- + Impuestos específicos de los productos y servicios**
- + Estacionalidad y asuntos climáticos**
- + Ciclos de mercado**
 - + Factores específicos de la industria**
 - + Rutas del mercado y tendencias de distribución**
 - + Motivadores de los clientes/usuarios**
 - + Intereses y tasas de cambio Sociales**
 - + Tendencias de estilo de vida • Demografía**
 - + Opinión y actitud del consumidor**
 - + Punto de vista de los medios Tecnológicos**
 - + Desarrollos tecnológicos competidores**
 - + Financiamiento para la investigación**
 - + Tecnologías asociadas/dependientes**
 - + Tecnologías/soluciones sustitutas**
 - + Cambios de leyes que afecten factores sociales**
 - + Imagen de la marca, la tecnología y la empresa**
 - + Patrones de compra del consumidor**

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- + Moda y modelos a seguir
- + Grandes eventos e influencias
- + Acceso y tendencias de compras
- + Factores étnicos y religiosos
- + Publicidad y relaciones públicas
- + Madurez de la tecnología
- + Capacidad y madurez de la manufactura
- + Información y comunicación
- + Mecanismos/tecnología de compra
- + Legislación tecnológica
- + Potencial de innovación
- + Acceso a la tecnología, licenciamiento, patentes y marcas
- + Asuntos de propiedad intelectual

También es posible extender la lista de factores incluyendo aspectos Ecológicos, Legislativos y de **Industria**, lo cual es llamado **PESTELI**, sin embargo, dependiendo de la importancia que se les dé a estos factores pueden agruparse dentro del **PEST**, los de Industria en Economía los Legislativos en Políticos y los Ecológicos dispersos entre los cuatro.

Es importante que antes de realizar un análisis **PEST** se defina adecuadamente el punto de vista y el objetivo para el cual se realizará el análisis

- + Un mal enfoque dará sin duda un mal resultado, es por ello que debemos establecer claramente la perspectiva con el que vamos a hacer el trabajo, por ejemplo:

- + Una empresa viendo su mercado
- + Un producto viendo su mercado
- + Una marca en relación con su mercado
- + Una unidad de negocios local
- + Una opción estratégica, como entrar a un nuevo mercado o el lanzamiento de un nuevo producto.
- + Una adquisición potencial

- + Una sociedad potencial (fusión, alianza estratégica)
- + Una oportunidad de inversión

De esta forma las ideas serán más claras, los factores más exactos y los resultados más precisos.

En definitiva, mediante este análisis lógico es posible tener una mayor certeza de si nuestra idea o proyecto tiene mejores o peores probabilidades de éxito, comparar y elegir entre dos ideas de negocio que tengamos en mente o incluso saber si realmente es o no conveniente ejecutar determinado proyecto.

ANÁLISIS FODA

El análisis FODA (DOFA o SWOT, por sus siglas en inglés Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats), es una de las herramientas gerenciales más conocidas y a la vez una de las más infrutilizadas principalmente por una falta de entendimiento en su concepto, una mezcla difusa entre el significado de FODA:

- + Fortalezas
- + Oportunidades
- + Debilidades
- + Amenazas;

El objetivo final del FODA que es la **toma de decisiones**, es por ello, que es bastante oportuno tener una clara definición de lo que es FODA y antes que eso definir el objetivo que lo origina, la Gerencia/Dirección Estratégica o sea que:

“Una empresa debe tratar de llevar a cabo estrategias que obtengan beneficios de sus fortalezas internas, aprovechar las oportunidades externas, mitigar las debilidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas. En este proceso radica la esencia de la Gerencia Estrategia”.

“El análisis FODA es un **paso crítico en el proceso de planeación**. Examinar correctamente **oportunidades** y peligros (**amenazas**) futuros de una empresa, y relacionarlo en un

estudio imparcial con las potencialidades (**fortalezas**) y debilidades de la misma representa una enorme ventaja”. Por lo tanto, el FODA es una herramienta que emplea la Gerencia/Dirección Estratégica para **tomar decisiones** respecto a:

- ✦ Una empresa (su posición en el mercado, viabilidad comercial, etc.)
- ✦ Un método de distribución de ventas
- ✦ Un producto o marca
- ✦ Una idea de negocios
- ✦ Una opción estratégica, como entrar en un nuevo mercado o lanzar un nuevo producto
- ✦ Una oportunidad para realizar una adquisición
- ✦ Evaluar un cambio de proveedor
- ✦ Una potencial sociedad
- ✦ Decidir la tercerización (outsourcing) de un servicio, actividad o recurso
- ✦ Analizar una oportunidad de inversión
- ✦ Puesta en marcha de un análisis FODA

Por lo tanto, un análisis FODA se debe realizar con un objetivo claro, teniendo la idea de saber cómo utilizar los resultados y **no solo listar una serie de factores**.

Para ello, es clave **definir claramente** qué es lo que vamos a analizar, realizar un diagnóstico interno de la empresa y un análisis externo que generalmente estará bastante ligado al PEST.

Luego ordenar los factores de acuerdo al esquema, algo que se puede hacer mediante una lluvia de ideas o en base a estudios más elaborados.

Las fortalezas y debilidades están representadas por las **condiciones internas** de la empresa.

Las “fortalezas” son los elementos que evaluamos como capacidades positivas que nos ayudarían a lograr el objetivo.

Las “debilidades” son las **deficiencias que nos dificultan su logro.**

Las **amenazas y oportunidades están representadas por las condiciones externas de la empresa** que pueden influir sobre ella de manera negativa o positiva.

Las “**oportunidades**” son **condiciones externas** que pudieran afectar la empresa positivamente.

Las “**amenazas**” son **condiciones externas**, o acciones de otros sujetos, que pudieran afectarla negativamente.

Fortalezas

- ✦ **¿Ventajas de la propuesta?**
- ✦ **¿Capacidades?**
- ✦ **¿Ventajas competitivas?**
- ✦ **¿PUV's (propuesta única de ventas)?**
- ✦ **¿Recursos, activos, gente?**
- ✦ **¿Experiencia, conocimiento, datos?**
- ✦ **¿Reservas financieras, retorno probable?**
- ✦ **¿Marketing – alcance, distribución, awareness (conciencia)?**
- ✦ **¿Aspectos innovadores?**
- ✦ **¿Ubicación geográfica?**
- ✦ **¿Precio, valor, calidad?**
- ✦ **¿Acreditaciones, calificaciones, certificaciones?**
- ✦ **¿Procesos, sistemas, TI (Tecnología de la Información)**
- ✦ **¿comunicaciones?**
- ✦ **¿Cultural, actitudinal, de comportamiento?**
- ✦ **¿Cobertura gerencial, sucesión?**

Debilidades

- ✦ **¿Desventajas de la propuesta?**
- ✦ **¿Brechas en la capacidad?**
- ✦ **¿Falta de fuerza competitiva?**
- ✦ **¿Reputación, presencia y alcance?**
- ✦ **¿Aspectos Financieros?**
- ✦ **¿Vulnerabilidades propias conocidas?**

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- ✚ ¿Escala de tiempo, fechas tope y presiones?
- ✚ ¿Flujo de caja, drenaje de efectivo?
- ✚ ¿Continuidad, robustez de la cadena de suministros?
- ✚ ¿Efectos sobre las actividades principales, distracción?
- ✚ ¿Confiabilidad de los datos, predictibilidad del plan?
- ✚ ¿Motivación, compromiso, liderazgo?
- ✚ ¿Acreditación, etc.?
- ✚ ¿Procesos y sistemas, etc?
- ✚ ¿Cobertura gerencial, sucesión?

Oportunidades

- ✚ ¿Desarrollos del mercado?
- ✚ ¿Vulnerabilidades de los Amenazas?
- ✚ ¿Efectos políticos?
- ✚ ¿Efectos legislativos? competidores?
- ✚ ¿Tendencias de la industria o de estilo de vida?
- ✚ ¿Desarrollos tecnológicos e innovaciones?
- ✚ ¿Influencias globales?
- ✚ ¿Nuevos mercados, verticales, horizontales?
- ✚ ¿Mercados objetivo nicho?
- ✚ ¿Geografía, exportación, importación?
- ✚ ¿Nuevas propuestas únicas de venta?
- ✚ ¿Tácticas – sorpresa, grandes contratos, etc?
- ✚ ¿Desarrollo de negocios o de productos?
- ✚ ¿Información e investigación?
- ✚ ¿Sociedades, agencias, distribución?
- ✚ ¿Volúmenes, producción, economías?
- ✚ ¿Influencias estacionales, del clima, o de la moda?
- ✚ ¿Efectos ambientales?

- ✚ ¿Desarrollos de TI?
- ✚ ¿Intenciones de los competidores?
- ✚ ¿Demanda del mercado?
- ✚ ¿Nuevas tecnologías, servicios, ideas?
- ✚ ¿Contratos y alianzas vitales?
- ✚ ¿Mantener las capacidades internas?
- ✚ ¿Obstáculos enfrentados?
- ✚ ¿Debilidades no superables?
- ✚ ¿Pérdida de personal clave?
- ✚ ¿Respaldo financiero sostenible?
- ✚ ¿Economía – local o extranjera?
- ✚ ¿Influencias estacionales, del clima, o de la moda?

Mediante un análisis FODA es posible **definir estrategias y tomar decisiones con un mayor grado de certeza**, todo dependerá de que tan exhaustiva sea la recolección de datos y la claridad con que hayamos definido los objetivos y resultados del análisis.

Por ejemplo, **AMAZON** es una empresa de comercio electrónico, con *headquarters* en Seattle, Washington (Estados Unidos). Aunque comenzó vendiendo libros, actualmente comercializa una amplia gama de productos, entre los cuales están música, videos, ropa, juguetes, joyas, artículos electrónicos de todo tipo y más.

Además de operar en Estados Unidos, tiene *websites* en otros mercados como Canadá, Francia, Alemania, Japón y Reino Unido. En el año 2003, la empresa tuvo ingresos de US\$ 5.3 billones. Cuenta con unos 26 millones de clientes. Ahora acepta a inversionistas micro además es reconocida como una gran empresa y forma parte de las empresas más importantes del mundo en publicaciones de Fortune 500.

Fortalezas • Reconocimiento de marca: la marca Amazon es sinónimo de ventas en línea y de servicio orientado al cliente
• El modelo de negocio: tiene la posibilidad de aumentar sus ventas (en \$ y unidades) sin necesidad de grandes aumentos en sus costos directos • Diversificación: la variedad de productos que vende y de mercados

Debilidades • Estrategia basada en bajos precios: el mayor incentivo de la empresa son sus bajos precios; aunque estos

han logrado su propósito, es posible que los clientes sean atraídos a otras tiendas que provean mayores o mejores incentivos.

- **Complejidad del negocio:** al aumentar la variedad de productos y geográficos que atiende le confiere una gran estabilidad

- **Evolución del negocio:** durante los últimos años, se ha reinventado continuamente, mejorando constantemente su propuesta de valor el alcance geográfico, se hace más compleja la distribución

- **Crecimiento:** el crecimiento de la empresa, si se excluyen eventos especiales (como los lanzamientos de Harry Potter), no son impresionantes

- **Costo de envío:** durante algún tiempo, la empresa ha ofrecido envío gratis, para ganar clientes; esta estrategia resulta costosa y no necesariamente sostenible

OPORTUNIDADES

- **Aumentar la preventa:** la preventa de artículos (los clientes pagan antes de estar disponible y meses antes de que tengan que pagarle al proveedor), resulta un gran negocio que puede incrementarse

- **Estrategia multi-proveedor:** incluir tiendas de terceros (como Circuit City, Toys R US y Office Depot), le permite agregar gran cantidad de productos, mejorar su propuesta de valor, y reforzar su marca

- **Servicios Web:** el servicio AWS, mediante el cual permiten a terceros desarrollar aplicaciones para su plataforma tecnológica, le permite innovar constantemente sin grandes inversiones
- **Mercados internacionales poco desarrollados:** el aumento acelerado del uso de internet y de banda ancha en otros países (incluyendo aquellos en los que ya tiene presencia) le permitirá seguir creciendo internacionalmente

- **Amenazas**
 - **Creciente competencia:** el segmento de comercio electrónico evoluciona rápidamente y es altamente competido. Empresas como eBay y Walmart son amenazas a corto plazo
 - **Riesgo de inventario:** para cumplir con sus tiempos prometidos de entrega, la empresa tiene que mantener un inventario importante. Esto la pone en riesgo ante cambios en la demanda y ciclos de producto
 - **Desempeño bajo presión:** la empresa tiene que justificar el “precio agresivamente alto” que le asignan los mercados financieros

CAPITAL HUMANO Y EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA PERSONAS FÍSICAS

Empezaré por comentarles, que un profesionalista del área de Recursos Humanos, Administración, Contabilidad o Finanzas, inclusive Ingenieros en Tecnología de la Información, que no conozcan impuestos, prácticamente tiene un desconocimiento de más de la mitad de esas carreras profesionales. Lo peor es que estarán perdiendo dinero literalmente al estar pagando más impuestos de los debidos, de acuerdo a diferentes ordenamientos legales como son la CPEUM, LISR, LFT, etc.

Una persona con preparación técnica especializada, cuya virtud radica en desentrañar el sentido de las diferentes disposiciones fiscales; su maestría y experiencia en los negocios, le permite conocer con antelación la incidencia brutal que tienen los impuestos en los negocios, o en el bolsillo de los contribuyentes, no importando el tamaño o riqueza de los mismos, ya sean pequeños, medianos o grandes, y siempre velando por proteger el patrimonio de las personas, sin importar en qué lado se encuentre, es decir, ya sea, Dueño de la Empresa, Director General, Director de Capital Humano, Fiscalista, Contador, Financiero, Administrador, Ingeniero en TI, etcétera.

Un profesional, que antes que nada, su principal atributo radica en la aplicación armónica de las disposiciones fiscales y que al lograr la meta propuesta, considera que los buenos resultados se darán por sí mismos, como consecuencia de su obrar inteligente y apegado totalmente a la legalidad, lo que lo llevará a sentir una verdadera satisfacción del deber cumplido.

Que cuando planea sus objetivos, lo hace estratégicamente, previendo y minimizando consecuencias tributarias y, cuando estas últimas se hacen presentes, responde de sus actos de forma profesional, con conocimiento de causa, librando al empleado o bien al contribuyente, de cualquier contingencia impositiva, por medio de la vía administrativa o en su caso con la ejecución de los medios legales de defensa pertinentes.

Las personas que se desarrollen profesionalmente en el área de Capital Humano, Fiscal, Administración, Contaduría Pública y profesiones afines, poseen una visión profesional de alto nivel y ética, ya que, al analizar cada caso planteado, lo hacen de manera integral y nunca aislada, sin dejar de lado la operación de la empresa, siendo partícipe en la solución de cualquier problema y jamás formando parte del mismo.

Curiosamente, la adversidad es su mejor aliada, ya que, gracias a ella, sale a flote su carácter, le gusta remar contracorriente, cuando considera que tiene la razón técnica jurídica y la defiende a toda costa, precisamente debido a su ética profesional.

Este profesionista experto en Capital Humano, no obstante que es multidisciplinario y le gusta trabajar en equipo, siempre es cuestionado, y como respuesta, cuando se trata del conocimiento, poniendo a flote su pasión, se entrega, no solo enseñando a los demás, sino que, además, comparte sus conocimientos técnicos, sin limitación alguna.

Este excelente profesionalista, no requiere pagar cantidad alguna para ser considerado el mejor, o de los mejores de su clase, ya que sus hechos lo hacen resplandecer por sí solo.

Estas personas poseen el arte de la oratoria, la habilidad de la estrategia, proactividad, altamente creativos, gran sentido del oficio de la escritura, así como, la gran virtud de compartir sus conocimientos con los demás cuando le son requeridos, sin egoísmos, sin decir las cosas a medias, sacando de la ignorancia a los demás.

Pero, sobre todo, y, ante todo, son personas humanistas, de carácter, íntegras, porque persiguen con creces la justicia fiscal y legal... justicia que enaltece su espíritu, que le da sentido a su vida profesional.

P E R S O N A S F Í S I C A S

La intención de tratar este tema indispensable en la Dirección de Capital Humano es dar a conocer la tributación de PF en México que aplica, como ya se comentó a Licenciados en Contaduría, Administración, Derecho, entre otras muchas carreras profesionales y profesionistas y practicantes en el contexto tributario, así como para los propios empresarios, sin importar su experiencia o conocimientos profesionales y técnicos.

La intención es poder transmitir estos conocimientos de manera sencilla, sin complicaciones que permita a las personas incursionar en el contexto fiscal a través de una metodología lógica y con el apoyo del método deductivo, es decir, siempre partir de lo general para llegar a lo particular, señalando los objetivos tanto generales como específicos y desarrollándolos de forma relacionada.

El quehacer fiscal es sumamente complicado, por ello **son muy bien remunerados los profesionistas que además dominan la parte fiscal, y sobre todo en RRHH para apoyo y consultoría al HeadCount que necesita de este apoyo profesional.**

Objetivo general: Dar a conocer los conceptos fundamentales para comprender la esencia de la LISR para las Personas Físicas y en general para el cálculo del ISR.

Objetivos específicos:

1. Ubicar a las PF dentro del contexto de la LISR
2. Definir lo que se considera como un PF para efectos de la LISR.
3. Conocer cuáles son los atributos de las PF.
4. Conocer cuáles son los ingresos que en general pueden obtener las PF para el pago del ISR, así como aquellos que no deben pagar ISR, o sean, los contribuyentes exentes de pago.

Cuando menos en 30 años no había existido una reforma fiscal tan importante para estos contribuyentes, es decir, para la PF, como la que hubo a partir del año 2002.

Se estableció una diferencia entre las PF con actividades empresariales y para aquellas que presten servicios personales independientes, ya que son dos mundos totalmente diferentes.

En otras palabras, se declaran la totalidad de ingresos obtenidos, independientemente de que estén exentos total o parcialmente o que se haya pagado impuesto definitivo al momento de la obtención de los mismos. Ahora son 152 artículos y 90 disposiciones transitorias.

Para poder entender el ISR de PF, además de conocer la LISR, es necesario aplicar disposiciones de la Ley de Ingresos de la Federación para cada Ejercicio Fiscal; CFF, Resolución Miscelánea; Decretos Presidenciales, Tratados Internacionales de México con otros países, Derecho Común (Código Civil, de Comercio, LFT, entre otros ordenamientos). LISR TITULOS IV y VII

LEY DEL ISR, SU REGLAMENTO Y OTROS

ORDENAMIENTOS APLICABLES A PERSONAS FÍSICAS

Para poder entender el Régimen del ISR de las PF, además de conocer las disposiciones de la LISR y su Reglamento, es necesario aplicar disposiciones de la LIF (Ley de Ingresos de la Federación), para cada ejercicio fiscal; del CFF y su Reglamento; de la Resolución Miscelánea; de Decretos Presidenciales; de Tratados Internacionales celebrados por México; y de otros ordenamientos que integran el Derecho Común, tales como el Código Civil, Código de Comercio, Ley Federal del Trabajo, entre otros muchos.

La intención es desarrollar junto con ustedes casos de Personas Físicas impactadas por la LFT y la LISR.

Lo anterior vendrá acompañado con casos prácticos, desde cómo se calcula el impuesto a empleados, hasta como se presenta la declaración anual de ISR.

La LISR contiene 7 Títulos, así como disposiciones transitorias:

Título I	Disposiciones Generales
Título II	De las Personas Morales
Título III	Del Régimen de las PM con fines no lucrativos.
Título IV	De las Personas Físicas
Título V	De los residentes en el extranjero con ingresos provenientes de fuente de riqueza ubicada en territorio nacional.
Título VI	De los regímenes fiscales preferentes y de las empresas multinacionales
Título VII	De los estímulos fiscales
	Disposiciones Transitorias

En el Título I se establecen disposiciones generales aplicables, tanto a PM como a PF, y particularmente a estas últimas, las PF, el Título IV donde se señalan todas las disposiciones relativas a PF residentes en México para efectos fiscales y las residentes en el extranjero con establecimiento permanente ubicado en territorio nacional.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

TÍTULO IV DE LAS PERSONAS FÍSICAS		
	DISPOSICIONES GENERALES	93 95
CAPÍTULO I	DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO	94 99
CAPÍTULO II	DE LOS INGRESOS POR ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES	
	SECCIÓN I DE LAS PERSONAS FÍSICAS CON ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES	100 110
	SECCIÓN II DEL RÉGIMEN DE INCORPORACIÓN FISCAL	111 113
	SECCIÓN III DE LOS INGRESOS POR ENAJENACIÓN DE BIENES O LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE INTERNET MEDIANTE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS APLICACIONES INFORMÁTICAS Y SIMILARES	113-A 113-D
	SECCIÓN IV DEL RÉGIMEN SIMPLIFICADO DE CONFIANZA	113-E 113-J
CAPÍTULO III	DE LOS INGRESOS POR ARRENDAMIENTO Y EN GENERAL POR OTORGAR EL USO O GOCE TEMPORAL DE BIENES INMUEBLES	114 118
CAPÍTULO IV	DE LOS INGRESOS POR ENAJENACIÓN DE BIENES	
	SECCIÓN I DEL RÉGIMEN GENERAL	119 128
	SECCIÓN II DE LA ENAJENACIÓN DE ACCIONES EN BMV	129
CAPÍTULO V	DE LOS INGRESOS POR ADQUISICIÓN DE BIENES	130 132
CAPÍTULO VI	DE LOS INGRESOS POR INTERESES	133 136
CAPÍTULO VII	DE LOS INGRESOS POR PREMIOS	137 139
CAPÍTULO VIII	DE LOS INGRESOS POR DIVIDENDOS Y EN GENERAL POR LAS GANANCIAS DISTRIBUIDAS POR PERSONAS MORALES	140
CAPÍTULO IX	DE LOS DEMÁS INGRESOS QUE OBTENGAN LAS PERSONAS FÍSICAS	141 146
CAPÍTULO X	DE LOS REQUISITOS DE LAS DEDUCCIONES	147 149
CAPÍTULO XI	DE LA DECLARACIÓN ANUAL	150 152






Como puede observarse en los primeros 8 capítulos se observan diferentes conceptos de ingresos que pueden obtener las PF y en el Capítulo IX se enmarcan los ingresos distintos a los señalados en los 8 capítulos anteriores.

En el Capítulo X se refiere a los requisitos de las deducciones, los cuales solamente son aplicables a los ingresos previstos en los capítulos III al V, ya que, para los ingresos por actividades empresariales y profesionales, le son aplicables los requisitos de las deducciones de las personas morales, previstos en los artículos 31 y 32 de la LISR.

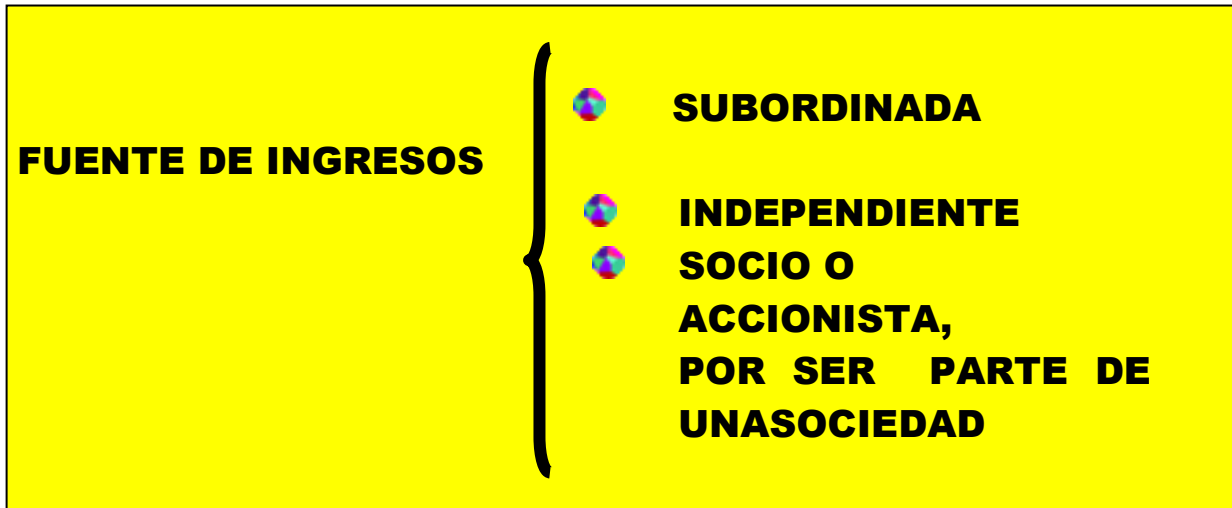
En el capítulo XI se establecen las reglas para el cálculo del ISR anual de las PF, así como la presentación de la declaración respectiva.

Por lo tanto, se puede comentar que el Título IV que se denomina DE LAS PERSONAS FÍSICAS, comprende 11 capítulos y 6 secciones, aunado a aquellos ordenamientos que están en otros títulos como son el I y el II relativos a Disposiciones Generales y De las Personas Morales que tienen vinculación con Personas Físicas.

La fuente de ingresos de una PF puede ser de muchas formas siendo las mismas acorde con la LISR.

-  Por la prestación de un servicio personal subordinado (sueldos, salarios y asimilados)**
-  Por Actividad Profesional**
-  Por Actividad Empresarial**
-  Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes inmuebles.**
-  Enajenación de bienes**

- **Adquisición de bienes**
- **Por intereses**
- **Por premios**
- **Dividendos y ganancias distribuidas por PM**
- **Otros ingresos.**



De manera subordinada son aquellos ingresos que obtienen los trabajadores como consecuencia de una relación laboral, siendo los sueldos, salarios y todo aquello que derive de la misma relación establecido en la LFT, de manera independiente cuando no existe un patrón de por medio pudiendo ser, entre otros, por la actividad empresarial y profesional, así como los ingresos por intereses o por la adquisición o enajenación de bienes y por parte de una sociedad, un negocio en copropiedad, sociedad conyugal, los dividendos por ser accionista, lo cual no es ni sueldos ni salarios y tampoco es una actividad profesional.

El objetivo de estos temas de la LISR y la LFT es dar a conocer aquellos ingresos que obtienen las PF por prestar un servicio personal subordinado, así como aquellos que se asimilan a dichos ingresos.

Al finalizar este estudio podrá:

- 1. Conocer los ingresos que provienen de una relación laboral**
- 2. Identificar los ingresos que se asimilan a salario**
- 3. Aplicar el procedimiento matemático para hacer la retención de ISR**
- 4. Qué ingresos y que ingresos están exentos de pago de impuesto y cuáles son sus límites y reglas aplicables**

RESULTADO DE LA APLICACIÓN	CÁLCULO DE ISR PROVISIONAL O DEFINITIVO	CÁLCULO ANUAL
ISR CAUSADO	ART 96 DE LA LISR	CÁLCULO ANUAL
SUBSIDIO PARA EMPLEO que se restará del ISR determinado y que solo lo pueden aplicar los patrones en el cálculo del ISR de sus trabajadores	DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LISR 2014 F-1	DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LISR 2014 F-II

DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Este tema está fundamentado en los artículos 94 al 99 de la LISR.

EL artículo 94 nos indica que los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado son:

- a) Los salarios y las demás prestaciones que se deriven de una relación laboral**
- b) La PTU**
- c) Las prestaciones recibidas como consecuencia de la relación laboral.**

Por ello es importante conocer la LFT y los conceptos de : salario, relación laboral, trabajador, patrón, prestaciones mínimas, indemnizaciones, finiquitos. Solo así se podrá entender del Capítulo I del Título IV de la LISR.

¿Cuáles son los ingresos que se asimilan a salarios?

- 1. Remuneraciones a burócratas**
- 2. Anticipos de Sociedades, Asociaciones Civiles y Cooperativas de Producción.**
- 3. Emolumentos a Administradores, Comisarios y Consejeros.**
- 4. Honorarios por prestaciones de servicios preponderantemente a un prestatario.**
- 5. Honorarios percibidos de personas morales PM o personas físicas PF con actividad empresarial.**
- 6. Prestación de actos mercantiles**
- 7. Tratamiento salarial por la adquisición de acciones por parte de los trabajadores (explicar)**

Por todo lo que usted acaba de conocer, es vital saber diferenciar los ingresos que son el resultado de una relación laboral y aquéllos que No lo son, pero que para efectos de pago de ISR y su tratamiento es exactamente igual, pero con una salvedad, el subsidio para el empleo que solo puede calcularlo el Patrón.

Entonces, se concluye que los ingresos de las PF son de dos tipos.

INGRESOS DE LAS PERSONAS FÍSICAS	
1	INGRESOS POR SALARIOS Y POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO
2	INGRESOS QUE SE ASIMILAN A SALARIOS QUE SON CONSECUENCIA DE UNA RELACIÓN SUBORDINADA, EXCEPTO LOS PAGOS QUE SE HACEN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS (BURÓCRATAS)

Como sabemos, el artículo 8 de la LFT nos dice que trabajador es aquella persona física que le presta a otra PF o PM un trabajo personal subordinado (o sea un empleado)



TRABAJO: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación académica o técnica requerida por cada profesión u oficio.

TRABAJADOR DE CONFIANZA: El artículo 9 de la LFT dependiendo de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación o nombre que se le de al puesto, el trabajador puede ser de confianza o no, ya que de confianza es la función de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización.

PATRÓN: El artículo 10 de la LFT nos dice que es la PF o PM que utiliza los servicios de otra u otros.

RELACIÓN DE TRABAJO: El artículo 20 de la LFT señala que es cualquier acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona mediante el pago de un salario, o sea la retribución. Además, también origina una serie de prestaciones como horas extras, vacaciones, aguinaldo, PTU, prima de antigüedad, prima vacacional y dominical, entre otras muchas.

RESUMEN

Lo anterior sintetiza lo que es una relación laboral que se contempla en el Capítulo I del Título IX de la LISR, que se resume en:

1	SALARIO POR CUOTA DIARIA
2	PRESTACIONES QUE SE ENTREGAN AL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS
3	INDEMNIZACIONES QUE SIRVEN PARA REPARAR EL DAÑO CAUSADO POR EL PATRÓN AL TRABAJADOR

PROCEDIMIENTO PARA CALCULAR EL ISR POR SALARIOS

INGRESOS POR SALARIOS GRAVADOS	
MENOS:	
ISR LOCAL (en su caso) Art. 96 4to párrafo ISR	
BASE	
Aplicación de la Tarifa artículo 96	
ISR CAUSADO	
MENOS:	
Subsidio para el empleo 10mo transit ISR 2014	
ISR A RETENER O SUBSIDIO PARA EL EMPLEO A ENTREGAR AL TRABAJADOR	

Es importante señalar que **no son ingresos en bienes** los servicios de comedor o comida que se les de a los trabajadores, ni el uso de bienes que el patrón proporcione a sus trabajadores para el desempeño de sus actividades siempre que estén relacionados con la naturaleza de su trabajo.

Son ingresos que se asimilan a salarios, los siguientes:

- I. Sueldos a Burócratas
- II. Anticipos de SC o AC y de Cooperativas de Producción.
- III. Honorarios a Consejeros Directivos
- IV. Honorarios por prestación de servicios principalmente a un prestatario. Esto quiere decir que en un año se reciba más del 50% del total de ingresos.
- V. Honorarios percibidos de PM o PF con actividad empresarial.
- VI. Prestación de Actos Mercantiles
- VII. Tratamiento salarial por la compra de acciones de la empresa por parte de los trabajadores.

Si los ingresos percibidos por la PF exceden de 75 millones de pesos, no se le aplicarán las disposiciones del Capítulo I en estudio, sino que pasan a formar parte de **ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES**.

En resumen:

INGRESOS ASIMILABLES	
MENOS:	IMPUESTO LOCAL
IGUAL:	BASE DE ISR
MENOS:	ISR TARIFA ART 96
IGUAL:	ISR A RETENER

INGRESOS EN SERVICIOS

Si los burócratas tienen asignados autos que no reúnan los requisitos de artículo 36 F-II de la LISR se considerarán como ingresos en servicios. Aquí, los ingresos se calcularán considerando como si tuvieran un sueldo mensual la doceava parte de la cantidad que resulte de aplica el porcentaje máximo de deducción anual al monto pendiente de deducir de las inversiones en automóviles como si se hubiesen deducido desde el año en que adquirieron, así como los gastos de mantenimiento y reparación de los mismos.

Existen dos salarios mínimos: Uno el de el Resto de la República **248.93** y otro del de la Zona Libre de la Frontera Norte **374.89**

SUJETO Y OBJETO DEL IMPUESTO

De acuerdo al artículo 1° de la LISR están obligadas al pago del impuesto las PM y PF, en los siguientes casos:

1. **Residentes en México**, no importando fuente de riqueza de donde procedan.
2. **Residentes en el extranjero** que tengan establecimiento en México, solo por los ingresos atribuibles a dicho establecimiento.
3. Residentes en el extranjero, respecto de los **ingresos procedentes de fuente de riqueza nacional**, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.

Si nos referimos al artículo 8 del CFF, establece que para efectos fiscales se entenderá por México, país y territorio nacional, así como, lo que conforme a la CPEUM integra el territorio nacional y la zona exclusiva situada fuera del mar territorial.

Según el artículo 9 del CFF son residentes en territorio nacional a las personas físicas que hayan establecidos su **casa habitación en México**. En el caso de que las PF tengan casa habitación en otro país, serán residentes en México **si en territorio nacional se encuentra su centro de intereses vitales**, siendo éste situado en México cuando se den los siguientes supuestos:

🌍 Cuando **más del 50%** de los Ingresos Totales que obtenga la PF en el año calendario **tengan como fuente de riqueza México**.

🌍 Cuando en el país tengan el **centro principal de sus actividades profesionales**.

En resolución miscelánea del 2004 I.2.1.2.3 se estableció que no se consideraría que las PF tienen su casa en México, cuando **habiten temporalmente inmuebles con fines turísticos, vacacionales o de recreo**.

Se consideran residentes en territorio nacional, las PF de nacionalidad mexicana que sean **funcionarios del Estado o trabajadores del mismo, aún cuando su centro de intereses vitales se encuentre en el extranjero**.

Después de haber acotado lo anterior, **no necesariamente se tiene que ser de nacionalidad**

mexicana para considerarse residente en México para efectos fiscales.

El ISR deberá pagarse por la totalidad de los ingresos obtenidos tanto en el extranjero como en México; es factible que los residentes en México deban pagar ISR en el extranjero por los ingresos que obtengan precisamente en el extranjero; sin embargo, para evitar una doble tributación, el artículo 6° de la LISR establece que se podrá acreditar contra el ISR que deba pagarse en México, el ISR pagado en el extranjero.

El pago del ISR deben hacerlo las PF residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en México, respecto del ingreso atribuible a dicho establecimiento.

Por ejemplo, si un extranjero tiene casa habitación en México por más de 183 días, se considerará para efectos fiscales que es residente en México.

Es factible que se tenga que pagar además ISR en el extranjero y para evitar doble tributación se podrá acreditar el ISR que se deba pagar en México, el impuesto que se haya pagado en el extranjero.

El impuesto deberá pagarse conforme al Título IV, es decir, como si fuera una PF residente en México

El artículo 16 del CFF considera actividades empresariales a las comerciales, industriales,

agrícolas, ganaderas, pesqueras y silvícolas, mismas que se definen el dicho artículo.


También se considera como una empresa, a aquellas PF o PM que realicen actividades empresariales, ya sea en forma directa, o bien, a través de un fideicomiso.

Principales disposiciones generales para las Personas Físicas

La LISR menciona que están obligadas a pagar ISR aquellas PF residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado, en crédito, en servicios, o de cualquier otro tipo.

De la misma forma deberán pagar ISR los residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten sus servicios personales independientes en México, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a dicho establecimiento.

CASOS PRÁCTICOS DE LA LISR TÍTULO IV			
PERSONAS FÍSICAS ASALARIADAS			
LÍM. SUPER	LÍM. INFER.	CTA. FIJA	%
0.01	746.04	0.00	1.92
746.05	6,332.05	14.32	6.40
6,332.06	11,128.01	371.83	10.88
11,128.02	12,935.82	893.63	16.00
12,935.83	15,487.71	1,182.88	17.92
15,487.72	31,236.49	1,640.18	21.36
31,236.50	49,233.00	5,004.12	23.52
49,233.01	93,993.90	9,236.89	30.00
93,993.91	125,325.20	22,665.17	32.00
125,325.21	375,975.61	32,691.18	31.00
375,975.62	EN ADELANTE	117,912.32	35.00

	INGRESO MENSUAL O BASE GRAVABLE	6,500.00	
	MENOS: LÍMITE INFERIOR	-6,332.06	
	EXCEDENTE	167.94	
POR:	TASA	0.1088	
	IMPUESTO MARGINAL	18.27	
MÁS:	CUOTA FIJA	371.83	
	ISR CAUSADO	390.10	
	MENOS: SUBSIDIO ACREDITABLE	0.00	(1)
	ISR POR PAGAR (FAVOR)	390.10	
NOTA: ESTE CASO NOS DEMUESTRA QUE UNA PF CON			
	UN INGRESO GRAVABLE DE	6,500.00	
	EL ISR DE UNA P.F. A PAGAR, SERÁ DE	390.10	
(1)	COMO SE PUEDE OBSERVAR, NO SE APLICA EL		
	SUBSIDIO POR NO SER UN INGRESO		
	PROVENIENTE DE UNA RELACIÓN LABORAL.		
	ESTE ES UN CASO DE UNA PERSONA QUE		
	COBRA UNA ESPECIE DE HONORARIOS BAJO EL		
	RÉGIMEN DE HONORARIOS ASIMILADOS A		
	SALARIOS		

1. ¿Qué es una Persona Física (PF)?

El diccionario jurídico señala que todos los seres humanos son personas jurídicas. Una persona física es aquella que tiene derechos y obligaciones.

De acuerdo con la Teoría del Derecho Civil, para que una persona física puede ejercer una relación jurídica con otra clase de personas, necesita contar con ciertos atributos los cuales son:

- a. **Capacidad Jurídica.** Es la posibilidad de poder actuar en la vida jurídica por sí mismo o por sus representantes legales, situación que se menciona en los artículos 2 y 22 del Código Civil Federal, y su vez, la capacidad jurídica se subdivide en;

- a. **Capacidad de goce** Que es la aptitud para ser titular de derechos o para ser sujeto de

obligaciones que puede ejercer de manera directa OA través de terceros.

- b. Capacidad de ejercicio** que supone la posibilidad jurídica de que el sujeto haga valer directamente sus derechos, de celebrar el nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales respectivos.

REPRESENTACIÓN

- b. De la Representación.** Es la institución auxiliar de la incapacidad de ejercicio, la cual impide que el sujeto haga valer directamente sus derechos, o celebre actos jurídicos, o comparezca en juicio o cumpla con sus obligaciones.

La representación legal se convierte en una institución auxiliar y necesaria de la incapacidad de ejercicio, pues sin ella, aun cuando se tuviera la capacidad de goce, principalmente se carecería de dicha aptitud, dada la imposibilidad de hacer valer los derechos, que por la misma si hubieran adquirido.

La representación no se da solamente por la incapacidad de ejercicio, pudiendo también ser por voluntad, en el caso de personas físicas, para que sean representadas, por otra por así convenir a sus intereses de tipo legal y fiscal.

Formas de Representación

Legal: Por medio de un representante legal

Voluntaria: A través de

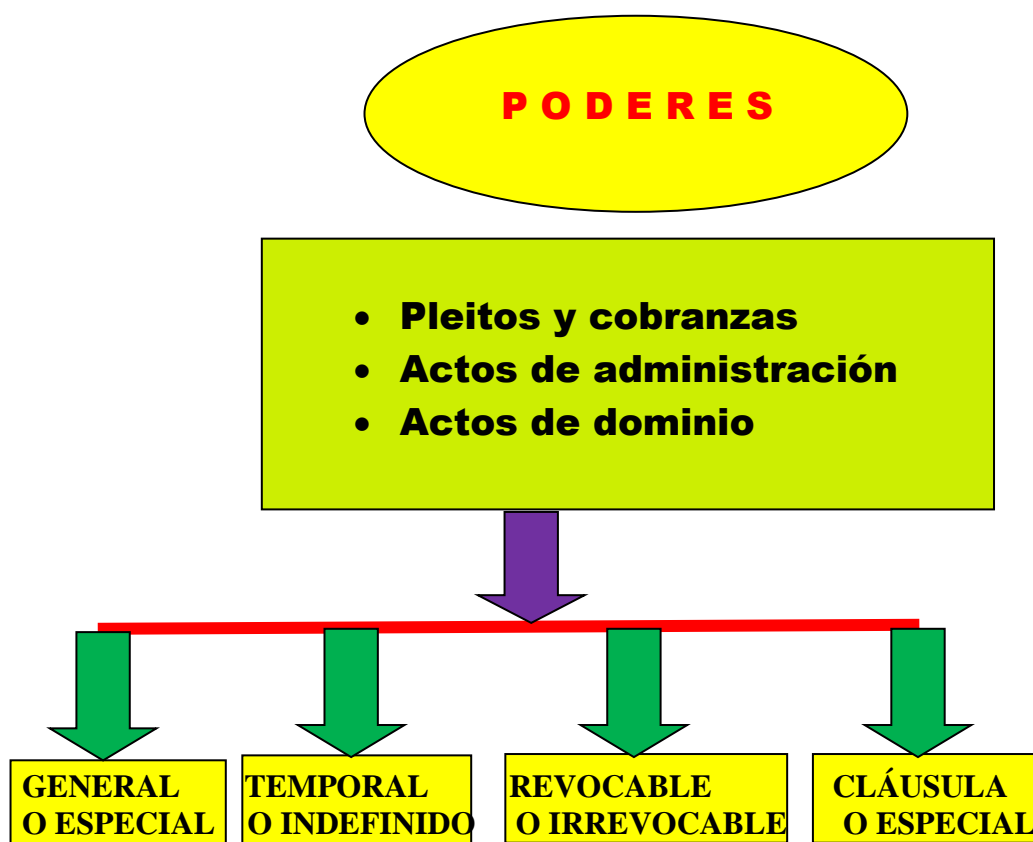
Personas físicas

Patria Potestad

Tutor

Apoderado

Albacea



Restricciones a la personalidad o capacidad jurídica

Estas restricciones se originan por la minoría de edad, el estado de interdicción (prohibición o privación de un derecho impuesta por una autoridad incapacidades de las personas físicas.

Ingresos obtenidos hoy que no son objetos de impuesto

No se consideran ingresos obtenidos por los contribuyentes, los rendimientos de bienes entregados en fideicomiso, en tanto dichos rendimientos únicamente se destinen a fines científicos, políticos o religiosos, o bien a los establecimientos de enseñanza y a las instituciones de asistencia, o de beneficencia, señalados en la fracción III del artículo 151 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, o financiar la educación hasta nivel licenciatura de sus descendientes en línea recta, siempre y cuando los estudios cuenten con reconocimiento de validez oficial.

Ingresos obtenidos por apoyos económicos o monetarios.

De acuerdo con el cambio que sufrió el artículo 90 de la LISR, producto de la reforma fiscal 2017, las PF tampoco considerarán sus ingresos para efectos de este título, aquellos ingresos por por apoyos económicos o monetarios que reciban los contribuyentes, a través de los programas previstos en el Presupuesto de Egreso de la Federación o de las entidades federativas.

- **¿Cuáles son las fuentes principales de ingresos de las personas físicas?**

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

BASES PARA CADA TIPO DE INGRESO					
		SUELDOS	ACTIVIDAD PROFESIONAL	ACTIVIDAD EMPRESARIAL	
		(1)			
	INGRESOS	A	A	A	
MENOS:	DEDUCCIONES	B	B	B	
IGUAL A:	RESULTADO	C	C	C	
		ARRENDAMIENTO	ENAJENACIÓN DE BIENES	ADQUISICIÓN DE BIENES	
	INGRESOS	A	A	A	
MENOS:	DEDUCCIONES	B	B	B	
IGUAL A:	RESULTADO	C	C	C	
		INTERESES	PREMIOS	DIVIDENDOS Y UTILIDADES	DE LOS DEMÁS INGRESOS
	INGRESOS	A	A	A	A
MENOS:	DEDUCCIONES	B	B	B	B
IGUAL A:	RESULTADO	C	C	C	C

- **Cuántos capítulos del Título cuarto de la ley de impuesto sobre la renta lo comprenden y cuáles son**
- **Por qué de la importancia de conocer los atributos de las personas físicas**
- **Qué tipos de ingresos señala el artículo 93 de la ley del impuesto sobre la renta**
- **Mencione al menos 10 tipos de ingresos que son exentos**
- **Indique al menos 5 bases para efectos del impuesto de la renta de las personas físicas**
- **Calcule el impuesto sobre la renta mensual de un ingreso de 10,000 cuyo monto también es la base gravable de acuerdo con la tarifa del artículo 96 de la ley de impuesto sobre la renta considerando la tarifa actualizada a partir del 2023.**

- **Por otra parte, el artículo 122 del RLISR establece que no se considerará ingreso acumulable el monto de las primas de seguros de gastos médicos que los patrones paguen a favor de sus trabajadores, siempre que el beneficiario sea el propio trabajador, su cónyuge o la persona con la que viva en concubinato, o su ascendientes o descendientes en línea recta y que la docume**

Obligación de las PF de informar sobre la obtención de ciertos ingresos en su declaración anual y otro tipo de ingresos

- ▶ **Las PF están obligadas a informar en la declaración anual, sobre préstamos, donativos, premios, siempre y cuando excedan de \$600,000 ya sea en forma individual o en su conjunto.**
- ▶ **También deberán considerar como ingreso la ganancia cambiaria por fluctuación de la moneda.**
- ▶ **No son ingresos obtenidos por el contribuyente, los rendimientos de bienes entregados en fideicomiso, solo si se destinan a fines científicos, políticos o religiosos o a los establecimientos de enseñanza autorizados para recibir donativos deducibles, o a financiar la educación hasta el nivel de licenciatura de sus descendientes en línea recta, siempre que sean con reconocimiento oficial.**

Otros ingresos, según el quinto párrafo del artículo 106 son:

- 🚩 **Los remanentes distribuidos por PM con fines no lucrativos;**

🚧 **Las cantidades que perciban para efectuar gastos por cuenta de terceros si es que no hubiera soporte documental.**

Ingresos procedentes de fuente de riqueza ubicada en el extranjero.

La LISR que menciona que los ingresos provenientes de fuente de riqueza en el extranjero no serán considerados para pagos provisionales, excepto que dichos ingresos sean por la prestación de un servicio personal subordinado y sean pagados por organismos internacionales, residentes en el extranjero y que no tengan la obligación de retener el impuesto.

Persona Física residente en México que cambie su residencia durante un año calendario a otro país

Si durante un año el contribuyente cambia su residencia a otro país, los pagos provisionales quedarán como definitivos, y sin derecho a presentar declaración anual.

De acuerdo al artículo 9 del CFF, las PF que dejen de ser residentes en el país, deberán presentar un aviso a las autoridades fiscales dentro de los 15 días inmediatos anteriores a aquél en que suceda el cambio de residencia fiscal.

Pero según la regla I.2.3.2.3 de la Resolución Miscelánea, el aviso de cambio de residencia fiscal será a partir de los 15 días inmediatos anteriores y a más tardar dentro del mes siguiente a la fecha en que suceda dicho cambio, mediante un escrito libre.

Ingresos que provengan de operaciones celebradas con partes relacionadas

En los párrafos octavo y noveno del artículo 106, se establecen las reglas para determinar los ingresos acumulables y deducciones autorizadas que provengan de operaciones celebradas con partes relacionadas, cuando no se hayan manejado los mismos precios que se hubieran pactado en operaciones comparables, con partes independientes.

Ingresos por los que no se paga impuesto

En el artículo 109 de la LISR se señalan los conceptos de ingresos por los que las PF no estarán obligadas al pago del ISR.

Presunción de ingresos por parte de la autoridad fiscal

De acuerdo con el artículo 107 de la LISR, cuando la PF realice en un año calendario erogaciones superiores a los ingresos que hubiere declarado en ese mismo año, las autoridades fiscales procederán como sigue:

Comprobarán el monto de las erogaciones y la discrepancia con la declaración del contribuyente y darán a conocer a éste el resultado de dicha comprobación.

El contribuyente en un plazo de 15 días, informará a la autoridad fiscal las razones que tuviera para inconformarse o el origen que explique la discrepancia y ofrecerá las pruebas que estime convenientes, las que acompañará por escrito y las pruebas señaladas excederán en su conjunto de 35 días.

Si no se formula inconformidad o no se prueba el origen de la discrepancia, ésta se estimará ingreso del capítulo IX del Título IV de la LISR y se hará la liquidación respectiva.

Cuando el contribuyente obtenga ingresos y no presente declaración anual, estando obligado a ello, se aplicará lo dispuesto en el artículo 107, como si la hubiera presentado sin ingresos. Si son contribuyentes que no están obligados a presentar declaración del ejercicio, se considerarán los ingresos que los retenedores manifiesten haber pagado a la PF.

Aspectos importantes a considerar en la aplicación del artículo 107 de la LISR

- ◆ **Deben considerarse erogaciones los gastos, adquisición de bienes y los depósitos en inversiones financieras.**
- ◆ **No se considerarán los traspasos entre las cuentas del contribuyente o a cuentas de su cónyuge y de sus ascendientes o descendientes en línea recta en primer grado.**
- ◆ **Tampoco se considerarán los depósitos hechos en cuentas no propias pero que califiquen como erogaciones con base en lo mencionado anteriormente, cuando se demuestre que dichos depósitos se hicieron como pago por la adquisición de bienes o de servicios, o como contraprestación para el otorgamiento del uso o goce temporal de bienes o para realizar inversiones financieras.**

◆ **Se considerarán ingresos omitidos por la actividad preponderante del contribuyente o, en su caso, otros ingresos del Capítulo IX del Título IV de la LISR, los préstamos y donativos que no se declaren o se informen a las autoridades fiscales, cuando éstos en lo individual o en su conjunto excedan de 600,000.**

◆ **Los plazos se computarán en días hábiles de acuerdo con el artículo 12 del CFF, el cual establece que en los plazos fijados en días no se cuentan los sábados, domingos, días festivos y vacaciones generales de las autoridades fiscales federales.**

◆ **El artículo 109 del CFF establece que será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación fiscal, quien presente deducciones falsas o ingresos acumulables menores a los reales. También se sancionará aquella persona física que perciba dividendos, honorarios o actividades empresariales cuando en un ejercicio fiscal tenga erogaciones superiores a los ingresos declarados y no compruebe el origen de la discrepancia en los plazos y conforme al artículo 107 de la el LISR. El delito de defraudación se sancionará con prisión de 3 meses a 9 años.**

◆ **Se presume que los préstamos y los donativos no declarados por el contribuyente, cuando se encuentre obligado a ello, son ingresos omitidos por los que no se pagó el impuesto correspondiente.**

Ingresos en copropiedad y sociedad conyugal

De acuerdo con el artículo 938 del CCDF, se entiende que existe copropiedad cuando un bien o derecho pertenece proindiviso a varias personas; la copropiedad no es contribuyente del ISR, sino los copropietarios en la proporción que se señale en el contrato respectivo.

De acuerdo al artículo 108 de la LISR en copropiedad se debe establecer a un representante común, mismo que deberá llevar libros, expedir y recabar documentación fiscal. Esto no libera a los copropietarios de la responsabilidad solidaria por el incumplimiento del representante común.

En la sociedad conyugal los contribuyentes son los cónyuges, no la sociedad, por lo general al 50%. De acuerdo con el artículo 120 los integrantes podrán optar por que aquél de ellos que obtenga mayores ingresos, acumule la totalidad de los ingresos obtenidos por bienes o inversiones en los que ambos sean propietarios o titulares, pudiendo efectuar las deducciones correspondientes a dichos bienes o inversiones. Independientemente de lo señalado, los ingresos por intereses, el integrante de la sociedad conyugal que sea el titular o cotitular de las cuentas de las que se deriven los intereses, deberá proporcionar su CURP a las instituciones financieras.

Ingresos de Ascendientes y Descendientes

Los menores de edad o incapacitados en línea recta y que dependan económica del contribuyente, que obtengan ingresos gravados por cualquier concepto, menores a los que obtenga el contribuyente del cual dependan, este último podrá optar por acumular a sus ingresos la totalidad de los obtenidos por dichos ascendientes o descendientes, pudiendo efectuar las deducciones que correspondan a los ingresos que acumule. En estos casos, los ascendientes y descendientes estarán relevados de solicitar su inscripción en el RFC.

Todo lo anterior, de acuerdo con el artículo 120 del RLISR. Independientemente de lo señalado, si los ingresos provienen de intereses, es ascendiente o descendiente que sea titular o cotitular en las cuentas donde deriven sus intereses, deberá proporcionar el CURP correspondiente a las instituciones del sistema financiero que les paguen los intereses.

Ingresos por Sucesión

Basados en el último párrafo del artículo 108 de la el LISR, en las sucesiones, el representante legal pagará en cada año el ISR por cuenta de los herederos o legatarios, acumulando todos los ingresos en forma conjunta, hasta que se dé por finalizada la liquidación de la sucesión; el pago efectuado será considerado como definitivo, salvo que los herederos o legatarios opten por acumular los ingresos que les correspondan, en cuyo caso podrán acreditar la parte proporcional del impuesto pagado.

De acuerdo con el artículo 124 RISR para estos efectos el representante de la sucesión será quien efectúen los pagos provisionales del impuesto y presentar la declaración anual correspondiente, considerando los ingresos y las deducciones en forma conjunta.

Efectuada la liquidación de la sucesión, el representante legal, los herederos o legatarios, que no hubieran ejercido la opción de acumular a sus demás ingresos del ejercicio los que les correspondan en la sucesión, podrán presentar una declaración complementaria por los 5 ejercicios anteriores a aquél en que se efectuó la liquidación, en su caso, acumulando a sus demás ingresos la parte

proporcional de los ingresos que les haya correspondido de la sucesión por dichos ejercicios y pudiendo acreditar la parte proporcional del impuesto pagado en cada ejercicio por el representante legal de la sucesión. Los ingresos que se acumulen provenientes de la sucesión se considerarán que provienen por los conceptos de los cuales los obtuvo la sucesión. Todo lo anterior basado en el artículo 108, último párrafo de la LISR.

Asociación en Participación y Fideicomiso

- a) Con base al artículo 17-B del CFF, la Asociación en Participación, es el conjunto de personas que realicen actividades empresariales con motivo de la celebración de un convenio y que participen de las utilidades o pérdidas derivadas de dicha actividad. La A en P tendrá personalidad jurídica para efectos del Derecho Fiscal y estará obligada a cumplir con las mismas obligaciones fiscales en los mismos términos y bajo las mismas disposiciones establecidas por las PM. Según el primer párrafo del artículo 8° de la Ley, para efectos del ISR, la A en P es considerada como PM y sus integrantes, ya sean PM y PF se considerarán como accionistas y deberán pagar impuesto conforme al régimen de dividendos previsto en la LISR, por las utilidades o reembolsos de sus aportaciones.**
- b) El Fideicomiso como tal no es contribuyente del ISR, sino los fideicomitentes o fideicomisarios, según sea el caso.**

El fideicomiso es un contrato por medio del cual una PF o PM llamada fideicomitente destina ciertos bienes muebles o inmuebles a un fin lícito determinado, a través de los cuales otra u otras personas llamadas fideicomisarios son beneficiarios del objeto del contrato en forma conjunta, simultánea o sucesiva, encomendándose a una Institución de Crédito con carácter de Fiduciaria para que cumpla dicho objeto. Desde el punto de vista de figura jurídica, el Fideicomiso está regulado por la LGTOC en los artículos 346 al 359.

Esquema general de la base gravable y del impuesto anual

Ya quedó establecido que el Título IV de la LISR clasifica los ingresos de la PF en 9 diferentes conceptos, los cuales pueden estar exentos o bien gravados (los cuales pueden ser ingresos acumulables o bien no acumulables), basados en el artículo 109 de la LISR.

Los ingresos acumulables, son el resultado de la suma de los ingresos del contribuyente en un ejercicio, sin considerar los exentos y aquéllos por los que se haya pagado el impuesto definitivo en el transcurso del ejercicio.

Existen ingresos que no son acumulables y son de dos tipos:

Aquellos que pagan el impuesto al presentar su declaración con la aplicación de una tasa efectiva impuestos, como lo es los ingresos por indemnizaciones, en los términos del artículo 112; los ingresos mediante pago único que reciban los trabajadores por concepto de jubilaciones, pensiones, según el artículo 140 del RISR.

Aquellos que pagan impuesto definitivo como son los ingresos por premios (Artículo 163 LISR); ingresos por actividades empresariales de pequeños contribuyentes según la fracción VI del artículo 139 de la el LISR; ingresos por intereses de inversiones que obtengan las personas físicas durante 2010.

A partir del 2011 los ingresos por intereses por inversiones serán ingresos no acumulables con pago definitivo al momento de obtenerlos.

Los ingresos acumulables son los siguientes:

Los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado. En las indemnizaciones, primas de antigüedad y otros pagos por separación, parte de esos ingresos son no acumulables, ya que su impuesto se calcula por separado.

Ingresos por la prestación de un servicio personal independiente, actividad profesional y por la realización de actividades empresariales, siempre que en este último caso, el contribuyente no tribute como pequeño contribuyente de acuerdo a la Sección III del Capítulo II del Título IV de la LISR, aplicando al total de los ingresos obtenidos, disminuidos con una cantidad que varía dependiendo de si el contribuyente enajena bienes o presta servicios, una tasa del 2%, pagándose dicho impuesto en forma mensual, independientemente al de los ingresos acumulables, el cuál tiene un carácter de impuesto definitivo. En ciertas entidades federativas coordinadas para la administración del ISR de los pequeños contribuyentes, podrán estima el ingreso gravable del contribuyente y determinar cuotas fijas para cobrar el impuesto respectivo. Dicha modalidad se adoptó a

partir del 2004. Lo anterior basado en el último párrafo de la fracción VI del artículo 139 de la LISR.

Los ingresos por arrendamiento y en general por el otorgamiento de uso o goce temporal de inmuebles.

Ingresos por enajenación de bienes, donde parte de la ganancia es ingreso no acumulable, calculándose el impuesto por separado.

Ingresos por adquisición de bienes.

Ingresos por intereses acumulables, salvo que durante el último año calendario la PF únicamente haya obtenido ingresos por intereses reales (interés nominal menos el ajuste por inflación) que no excedan de \$100,000, en cuyo caso será un ingreso no será acumulable y el ISR retenido por la persona que le hizo el pago de intereses, será ISR definitivo, según el artículo 160 y 175 de la LISR.

Los **ingresos por premios** no son acumulables y la retención del ISR es impuesto definitivo.

Pero las PF podrán no considerar dicho pago como definitivo, cuando las mismas no informen en su declaración anual la obtención de dichos premios, caso en el cual dichos ingresos si serán acumulables y la retención hecha del ISR sería acreditable contra el impuesto anual. Lo anterior basado en el artículo 163 de la LISR. Con base en el artículo 106 de la LISR, las PF se encuentran obligadas a informar en su declaración anual los premios obtenidos, cuando dichos ingresos hayan ascendido a más de \$600,000 o cuando todos los premios sumados a los ingresos por donativos y a los préstamos obtenidos por el contribuyente excedan a la cantidad mencionada.

Ingresos por dividendos y en general por las ganancias distribuidas por PM.

Otros ingresos del Capítulo IX de la LISR.

Es importante mencionar que, para algunos conceptos de ingresos, se permiten efectuar ciertas deducciones dependiendo del tipo de ingresos de que se trate y conforme a lo dispuesto por la LISR.

De acuerdo con los artículos 175,176,177,178 y 218 de la LISR, el impuesto anual de las PF se determina de acuerdo con el siguiente esquema general:

Total de Ingresos	\$	
Menos:		
Ingresos Exentos	\$	
Menos:		
Ingresos No Acumulables (1)	\$	_____
Ingresos Acumulables		
Menos:		
Deducciones Autorizadas para cada concepto	\$	
Diferencia Acumulable	\$	
Menos:		
Deducciones Personales Art.176		
Menos:		
Deducción Art. 218	\$	_____
Base Gravable Acumulable	\$	_____

(1) Aquellos que no pagan impuesto definitivo al momento de obtenerse.

1. Los ingresos totales incluyen la parte que le corresponda al contribuyente en su carácter de fideicomitente o fideicomisario de un fideicomiso.

2. Si el contribuyente es copropietario, o integrante de una social conyugal, representante común, los ingresos totales incluyen solamente la participación que le corresponda de acuerdo al contrato respectivo; salvo que en este último caso, en los términos del artículo 120 de RISR, el cónyuge opte por acumular la totalidad del ingreso derivado de bienes o inversiones afectos a la social conyugal. Asimismo, los ingresos totales, incluirán en su caso, los de sus ascendientes o descendientes menores de edad o incapacitados, en línea recta, cuando los términos del artículo 120, el contribuyente del cual dependen dichas personas opte por acumular los ingresos que les corresponda a dichos ascendientes o descendientes.
3. Los ingresos totales incluyen en su caso, los ingresos obtenidos provenientes de fuente de riqueza ubicada en el extranjero.

De acuerdo con el primer párrafo del artículo 177, a la base gravable se le aplicará la tarifa anual, con objeto de calcular el impuesto a cargo.

Determinación de LISR total anual

A través de una declaración anual, el contribuyente procederá como sigue:

ISR anual causado por ingresos acumulables	\$
Más:	
ISR anual de los ingresos no acumulables, con tasa efectiva de impuesto (1)	
ISR total anual causado	\$

(1) De parte de los ingresos por indemnizaciones o por ingresos por terminación laboral, de los ingresos mediante pago único que reciban los trabajadores por jubilaciones y de la ganancia obtenida de los ingresos por enajenación de bienes.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

De acuerdo al segundo párrafo de la tarifa del 177, contra el impuesto total anual causado proceden los siguientes lineamientos:

ISR total anual causado	\$
Menos:	
Pagos provisionales efectuados durante el ejercicio, incluyendo las retenciones que tengan tal carácter.	\$
Menos:	
ISR pagado en el extranjero, en los términos del artículo 6 de la LISR.	\$
Menos:	
ISR pagado por la sociedad que haya distribuido dividendos, en los términos del artículo 165 LISR.	\$
Menos:	
ISR proveniente de ingresos derivados de otorgar en administración a un tercero, inmuebles destinados al hospedaje, en los términos del penúltimo párrafo del artículo 170 de la LISR.	\$
Saldo a cargo (favor) determinado en la declaración anual.	\$

Hasta el 2008-2009 se calculaba:

ISR según tarifa del Art. 177	\$
Menos:	
Subsidio Fiscal Acreditable 178	\$ _____
ISR anual causado por Ingresos Acumulables	\$
Más:	
ISR anual de los ingresos no Acumulables por indemnizaciones y demás pagos derivados de la terminación de una relación laboral y por enajenación	\$ _____
ISR TOTAL ANUAL CAUSADO	\$ _____

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

Antes se calculaba así:

ISR Anual Causado	\$
Menos:	
Importe de la reducción del ISR proveniente de la realización de actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras, silvícolas, prevista en el último párrafo del artículo 81 de la LISR, en su caso	\$
Menos:	
Importe de la reducción del 10% del ISR proveniente de la edición de libros, según la F-LXVII de las disposiciones transitorias del ejercicio fiscal 2002 en su caso	\$
Menos:	
Pagos provisionales del mismo ejercicio, incluyendo las retenciones que tengan tal carácter	\$
Menos:	
ISR pagado en el extranjero, en los términos del artículo 6 de la LISR	\$
Menos:	
ISR pagado por la sociedad que haya distribuido Dividendos, artículo 165 de la LISR	\$
Menos:	
ISR proveniente de ingresos derivados de otorgar en administración a un tercero, inmuebles destinados al hospedaje, artículo 170 de la LSIR	\$
SALDO A CARGO O FAVOR DETERMINADO EN LA DECLARACIÓN ANUAL	\$

► El procedimiento anterior no se aplica cuando los ingresos sean solo por sueldos y salarios y no se tenga la obligación de presentar la declaración anual.

► Cuando el impuesto calculado con el artículo 177, disminuido por el subsidio fiscal acreditable, sea menor a la suma de los acreditamientos mencionados, únicamente se podrá solicitar la devolución o compensar el impuesto efectivamente pagado o el que le hubiese sido retenido al contribuyente.

► Cuando se tenga el derecho a solicitar la devolución, ésta se hará con base al artículo 22 del CFF, en el sentido de que el saldo a favor se actualizará por el período transcurrido entre el mes en que se presentó la declaración con saldo a favor hasta aquél en que la devolución esté a disposición del contribuyente, para lo cual se dividirá en INPC del mes inmediato anterior al más reciente del período, entre el INPC del mes inmediato anterior al más antiguo de dicho período.

Pagos Provisionales

Por algunos conceptos, las PF pagarán el ISR aplicando una tasa preestablecida en los capítulos correspondientes. Dicho impuesto, según el caso, podrá tener el carácter de definitivo o bien a cuenta del impuesto anual, a través de la declaración anual.

A cuenta del mismo se efectuarán pagos provisionales según sea el tipo de ingreso, ya sea a través de retención de un tercero o por entero del propio contribuyente.

Dichos pagos provisionales, por los que expresamente no exista una tasa establecida por ley, se aplicará la tarifa del artículo 113, si fuera mensual, pero si son por ejemplo trimestrales, la tarifa aplicable se determinará tomando como base la misma tarifa mensual, pero elevada al trimestre.

Si los pagos provisionales fueran acumulativos, la tarifa del artículo 113 se debe elevar al período que corresponda dicho pago provisional. El resultado de la aplicación de la tarifa del artículo 113 arroja tasas progresivas mayores, dependiendo del monto de la cantidad que sirvió como base gravable. El ISR de PF se causa por año, excepto por los ingresos con impuesto definitivo.

En el caso de sueldos y salarios, para calcular el pago provisional, contra el ISR del artículo 113, se podrá acreditar el subsidio fiscal, según la tarifa del artículo 114 y contra la diferencia que resulte se podrá acreditar el crédito al salario mensual previsto en el artículo 115, sin embargo esto no es aplicable a los ingresos que son asimilables a salarios, ni para cualquier otro concepto de ingreso que obtengan las PF.

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

Los artículos 114 y 115 están derogados y el 113 contiene disposiciones que serán aplicables hasta el año 2006. En disposiciones temporales del 2005 los pagos provisionales de las PF se calcularán conforme a los artículos 113, 114 y 115 vigentes hasta el año 2004.

Fecha de entero

Los pagos provisionales deben enterarse a más tardar el 17 del mes siguiente al período al que correspondan, sin embargo existe una ampliación de fechas como sigue, sin que se pueda aplicar a las PF que estén obligadas a dictaminar sus Estados Financieros:

Sexto dígito del RFC	Fecha límite de pago
1 y 2	Día 17 más 1 día hábil
2 y 4	Día 17 más 2 días hábiles
5 y 6	Día 17 más 3 días hábiles
7 y 8	Día 17 más 4 días hábiles
9 y 0	Día 17 más 5 días hábiles

Si el día 17 es inhábil, según el artículo 12 del CFF, se prorrogará el plazo hasta el siguiente día hábil, al igual que cuando el día de pago fuera viernes. Si por ejemplo el 17 es lunes y el sexto dígito numérico de la clave del RFC es 5 ó 6, la declaración de pago provisional se podrá presentar entre el lunes 17 y el jueves 20. Si el sexto dígito fuera 7 u 8, la declaración de pago provisional se podrá presentar entre el lunes 17 y viernes 21, o bien hasta el lunes 24 por ser viernes.

Declaraciones de pagos provisionales por Internet

Según la regla 2.14.1 y II.2.12.1 de la RM, los contribuyentes que estén obligados a presentar declaraciones mensuales, provisionales o definitivas de ISR, IVA, IESPS, deberán hacerlo por Internet en la dirección electrónica de los bancos autorizados, debiendo hacer el pago con transferencias electrónicas de fondos y los bancos por la misma vía entregarán acuse de recibo con sello digital. Los contribuyentes obligados a efectuar pagos provisionales mensuales que opten por presentar sus declaraciones diferentes a la mensual, también deberán hacerlo por Internet.

Información estadística

De igual manera si no existiera impuesto a cargo o a favor, deberán presentar los contribuyentes a más tardar el último día en que estén obligados a presentar la declaración de pago de corresponda, la declaración con información estadística en www.sat.gob.mx explicando las razones por la que no hay impuesto a cargo o a favor. Del mismo modo las declaraciones de impuestos con corrección de datos, con la identificación del contribuyente, tipo de corrección, datos de la declaración a la que corrige, mención de los datos incorrectos y los correctos. Si después surgieran más correcciones, posteriormente deberá presentarse una declaración complementaria de los demás datos a

corregir. Por ejemplo, si en la declaración del Pago Provisional de febrero de 2005, presentada por Internet al Banco, se pagaron 1,000 y por error se presentó como pago no de febrero, sino de marzo, debe presentarse una declaración de corrección de datos. Si además hubiera una diferencia a pagar una vez ya presentada la declaración, es mandatorio presentar una complementaria vía Internet ante el banco.

Tarjeta Tributaria

Basados en la regla 2.15.1 de la RM, las PF que tributen como pequeños contribuyentes; las PF que realicen actividades empresariales y que en el ejercicio anterior hubiesen obtenido ingresos hasta de \$1,750,000; las PF que no realicen actividades empresariales y que hubiesen obtenido en dicho ejercicio ingresos inferiores a \$300,000, así como las PF que inicien actividades y estimen sus ingresos hasta por dichas cantidades, harán los pagos mensuales, provisionales o definitivos, incluyendo retenciones, a través de la ventanilla bancaria.

Si los pagos de impuestos se hacen con cheque, éste debe ser del contribuyente sin que necesariamente se certifique, a nombre de la Tesorería de la Federación, con la anotación al reverso “para ser abonado a la cuenta bancaria de la Tesorería de la Federación”, al reverso “cheque librado para el pago de contribuciones federales a cargo del contribuyente X, con RFC Y para abono a la cuenta bancaria de la T. de la F.

La regla 2.15.2 de la RM indica que las declaraciones en donde no haya impuesto a cargo o a favor, deberán presentar su declaración con la tarjeta tributaria, pudiendo enviarle opcionalmente por Internet. El SAT emitirá la tarjeta tributaria en forma gratuita en el domicilio fiscal del contribuyente.

Declaración Anual

El artículo 175 de la LISR obliga a las PF, a excepción de los exentos y aquéllos por los que se haya pagado un impuesto definitivo, a presentar Declaración Anual a más tardar en el mes de abril del año siguiente al que se obtuvieron las percepciones.

Las PF que solo tengan sueldos y salarios deberán presentar su Declaración anual si:

- ▶ Además obtengan ingresos acumulables por otros conceptos.
- ▶ Cuando hayan comunicado por escrito al retenedor, que la PF será quien presente su declaración anual.
- ▶ Cuando dejen de presentar sus servicios antes del 31 de diciembre o cuando hubiesen trabajado para dos o más empleadores en forma simultánea.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- ▶ Cuando obtengan ingresos por sueldos y salarios de fuente de riqueza en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a retener ISR según el artículo 113.
- ▶ Cuando sus ingresos excedan de \$400,000. Además si una PF tiene este ingreso y además intereses reales hasta por \$100,000 y sobre éstos se haya hecho retención de ISR.
- ▶ Por excepción, si una PF no está obligada a presentar declaración anual, pero tiene saldo a favor, pueden presentar dicha declaración.

Si por ejemplo, una PF obtuvo ingresos por sueldos e intereses reales por más de 100,000 deben presentar declaración, pero si la suma de ambos conceptos de ingreso no excede de los 400,000, no habrá obligación de presentar declaración conforme al artículo 175.

Si una persona obtuvo por sueldos 380,000 y el interés real fue de 15,000 no presentará declaración anual, pero si obtuvo ingresos por sueldos de 290,000 y el interés real fue de 105,000, a pesar de ser tan solo 395,000 y por tanto no excede de 400,000 si tendrá la obligación de presentar declaración anual, ya que los intereses reales excedieron a 100,000.

Si un contribuyente obtiene ingresos totales superiores a 500,000 incluyendo a los exentos por los que se pagó impuesto definitivo, deberá declarar la totalidad de sus ingresos incluyendo a los exentos de acuerdo al artículo 109 fracciones XIII, XV inciso a) y XVIII y por los que se haya pagado impuesto definitivo.

Los ingresos exentos del 109, son viáticos efectivamente erogados en servicio de un patrón con soporte documental de terceros que reúna requisitos fiscales; los derivados de la enajenación de una casa habitación del contribuyente y; por los que se reciban por herencia y legado.

De conformidad con la fracción II de Disposiciones Transitorias de ISR para el 2010, la derogación del segundo párrafo del artículo 175 de la LISR entraría en vigor el 1 enero 2011, estará vigente durante el 2010, en el 2010 en relación a los intereses reales que menciona el artículo 160 vigente durante 2010, nos dice que tampoco estarán obligadas a presentar declaración anual todas aquellas personas físicas que únicamente obtengan ingresos acumulables por concepto de sus salarios más intereses pero cuya suma no exceda de \$400,000, siempre que los ingresos por concepto intereses reales tampoco excedan de \$100,000 y que sobre estos \$100,000 se haya hecho la retención de ISR respectiva.

A partir del 2003 el límite se estableció de 500,000

- ▶ Según la regla 3.11.8 de la RM, las PF que solo obtuvieron ingresos por préstamos, donativos y premios, que en su conjunto excedan de 1,000,000 podrán no informar en la declaración dichos ingresos y considerar la retención que les hubieran hecho por los ingresos por premios como pago definitivo.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

▶ Si una PF solo obtuvo ingresos por concepto de casa habitación, herencias o legados, no estarán obligadas a proporcionar la información de estos ingresos, sin perjuicio de gozar de la exención del ISR por los mismos.

▶ Si una PF que obtenga ingresos por sueldos, podrá no informar en su declaración anual, los ingresos por viáticos cuyo monto exceda a los 500,000, considerando boletos de transporte, inclusive los pagados directamente por el patrón, siempre y cuando la suma total del viáticos no representen más del 10% del total de los ingresos que le hubiera pagado el patrón por sueldos y salarios. Lo anterior no lo libera de la obligación de comprobar los viáticos.

▶ Si el contribuyente fallece, dentro de los 90 días siguientes a la designación del albacea deberá presentarse la declaración de los ingresos acumulables y pagar el impuesto correspondiente.

▶ Del mismo modo los ingresos acumulables devengados hasta la muerte del autor de la sucesión que no hubiesen sido recibidos efectivamente en vida, se sujetarán a lo siguiente: Los ingresos por sueldos, honorarios y arrendamiento de inmuebles, estarán exceptuados del pago de impuesto para los herederos por estar exentos, con base en la fracción XVIII del artículo 109. De los ingresos actividades empresariales, enajenación de bienes, adquisición de bienes, intereses, dividendos y otros ingresos del capítulo IX del Título IV de la LISR, podrán considerarse como ingresos percibidos por el autor de la sucesión, cuando los herederos no hayan optado por acumularlos a sus demás ingresos conforme al artículo 124 del RISR.

▶ Se continúa con la tasa de recargos aplicable a los casos de prórroga para el pago de créditos fiscales y se considera adecuado que la determinación de la tasa de interés por cobrar esté en función del período de pago a plazos en parcialidades.

▶

▶ I. Al 0.75% mensual sobre los saldos insolutos, equivalente al 9% anual.

▶ Cuando conforme al Código Fiscal de la Federación, se permita que la tasa de recargos por prórroga incluya actualización, se aplicarán sobre los saldos las siguientes tasas, durante los periodos que a continuación se señalan:

▶ Tratándose de pagos a plazos en parcialidades hasta 12 meses, la tasa de recargos será del 1% mensual.

▶ Tratándose de pagos a plazos en parcialidades de más de 12 meses y hasta de 24 meses, la tasa de recargos será de 1.25% mensual.

▶ Tratándose de pagos a) a plazos en parcialidades superiores a 24 meses, así como tratándose de pagos a plazo diferido, la tasa de recargos será de 1.50% mensual, equivalente al 18% anual.

▶ Se faculta a las autoridades fiscales para que lleven a cabo la cancelación de los créditos fiscales cuyo cobro les corresponda efectuar, en los casos en que exista imposibilidad práctica de cobro.

▶ Se considera que existe imposibilidad práctica de cobro, entre otras:

▶ Cuando los deudores no tengan bienes embargables.

- ▶ El deudor hubiera fallecido o desaparecido sin dejar bienes a su nombre.
- ▶ Cuando por sentencia firme, hubiera sido declarado en quiebra por falta de activo.

DEDUCCIONES PERSONALES

- 1) Honorarios médicos, dentales, gastos hospitalarios para el mismo contribuyente o su cónyuge o para ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que estas personas no perciban en un año ingresos de un SMG elevado al año. El artículo 240 del RISR incluye la compra o alquiler de aparatos para el restablecimiento o rehabilitación, medicinas, honorarios de enfermeras y por análisis, estudios clínicos y prótesis.
- 2) Gastos funerarios que no excedan del SMG elevado al año, efectuados para su cónyuge o ascendientes o descendientes en línea recta. El artículo 241 del RISR, referente a gastos para funerales a futuro, se deducirán hasta el año en que se utilicen los servicios funerarios, gastos que no podrá ser actualizados.
- 3) Donativos no onerosos que se otorguen a la Federación y personas morales sin fines lucrativos, incluyendo a la CNDH
- 4) Primas de seguros de gastos médicos, sin considerar lo pagado al IMSS o al ISSSTE.
- 5) Transportación escolar, siempre y cuando la escuela obligue a los padres a pagar este servicio.
- 6) Intereses reales (cantidad que efectivamente los intereses pagados excedan al ajuste anual por inflación) efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a casa habitación y siempre que el monto del crédito hipotecario otorgado no exceda a 1,500,000 UDIS.
- 7) Aportaciones complementarias al retiro SAR voluntarias para RCV según la ley del SS. El tope será del 10% de los ingresos acumulables sin que exceda de 5 veces el SMG elevado al año.
- 8) Los pagos por concepto de impuesto local por salarios o por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre y cuando que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5% (o sea el impuesto cedular que establezcan las Entidades Federativas o en el DF, con base a los artículos 41 y 43 de la LIVA.

Subsidio para el empleo en ingresos por sueldos y salarios

1. De acuerdo con la Fracción I del Artículo Octavo del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones 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 en el DOF del 1 octubre 2007, se otorga un subsidio para el empleo para los contribuyentes que perciban

ingresos a que se refiere el primer párrafo de la fracción I del artículo 110, excepto por los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación. En otras palabras, contribuyentes que tiene derecho al subsidio para el empleo, son los que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, entendiéndose como tales a los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral; así como los que obtengan los funcionarios y trabajadores de la Federación, entidades federativas y municipios, por concepto de remuneraciones y demás prestaciones obtenidas, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación y los que obtengan los miembros de las fuerzas armadas.

Contra el impuesto que resulte de aplicar la tarifa de los artículos 113 (mensual, quincenal, etc.) o el artículo 177 (anual), según se trate de pagos provisionales o del impuesto anual, se acreditará el subsidio para el empleo. Cabe aclarar, que las personas físicas que en los términos de las fracciones II a VII del artículo 110 de la el LISR, obtengan ingresos y para efectos del ISR se asimilan a sueldos y salarios, así como las personas físicas que obtengan ingresos distintos sueldos y salarios, no tendrán derecho al acreditamiento del subsidio para el empleo.

De acuerdo con las fracciones II a VII del referido artículo 110, los ingresos que se asimilan a salarios por los cuales no se tiene derecho al subsidio para el empleo serán:

- Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles (artículo 110 fracción II).
- 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 (artículo 110 fracción III).
- 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 (artículo 110 fracción IV).
- Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales, o bien, de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos de las disposiciones aplicables a los sueldos y salarios (artículo 110 fracción V).
- Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales,

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito la persona que efectúa el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de las disposiciones aplicables a sueldos y salarios (artículo 110 fracción VI).

- Los ingresos obtenidos por personas físicas por ejercer la opción otorgada por el patrón, o una parte relacionada del mismo para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al del mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que la acciones o títulos valor sean emitidos por el patrón por la parte relacionada del mismo (artículo 110 fracción VII).

2. Subsidio para el empleo mensual

Las disposiciones respecto al subsidio para el empleo mensual aplicables a los pagos provisionales están contenidas en la fracción I del artículo octavo del decreto mencionado anteriormente, a saber:

- 1) Los empleadores para calcular el impuesto mensual a retener a los trabajadores, acreditarán contra el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 113 de la LISR, el subsidio para el empleo mensual que se obtenga de la tabla.
- 2) En los casos en que el impuesto a cargo del trabajador que se obtenga de aplicar la tarifa del artículo 113 referido sea menor al subsidio para el empleo obtenido de la tabla, el retenedor deberá entregar en efectivo al contribuyente la diferencia que se obtenga.

	C O N C E P T O	Importe	Impuesto	Concepto
	Base gravable	2.250,00		
	Límite inferior	496,08	9,52	ISR Cuota fija
	Excedente	1.753,92		
	Porcentaje de ISR	6,40%	112,25	ISR del excedente
	ISR-Artículo 113		121,77	
Menos:	Subsidio para el empleo		406,83	
	Excedente de subsidio a entregar		-285,06	

- 3) De acuerdo con el último párrafo del artículo 118 de la LISR, no están obligados efectuar las retenciones por pagos de sueldos y salarios, los organismos internacionales cuando así lo establezcan los tratados o convenios respectivos, así como los Estados extranjeros. En estos casos en esta obligado efectuar su pago provisional es el propio contribuyente, utilizando el mismo procedimiento que aplican los empleadores para llevar a cabo las retenciones a los trabajadores. Sin embargo, estos contribuyentes no tendrán derecho a recuperar excedente del subsidio para el empleo.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- 4) En los casos en que los empleadores realicen pagos por salarios, que comprendan períodos menores a un mes, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente cada pago, dividirán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla, entre 30.4. El resultado obtenido será multiplicado por el número de días al que corresponda el periodo de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que le corresponde al trabajador por dichos pagos; es decir, por 7, 10 ó 15, según se trate de pagos semanales, decenales o quincenales, respectivamente.

Caso práctico:

Supongamos los pagos quincenales en un mes, el primero con ingresos gravados de 1,600 y el segundo pago con ingresos gravados de 2,050.

Tarifa de impuesto y tabla de subsidio para el empleo quincenal.

LI	LS	Cuota Fija	% a aplicar s/excedente del LI
0.01	244,77	0,00	1.92
244.78	2.077,50	4.70	6.40
2,077.51	3.651,03	121.99	10.88
3,651.04	4.244,16	293.21	16.00
4,244.17	5.081,42	388.10	17.92
5,081.43	10.248,50	538.13	21.36
10,248.51	16.153,04	1,641.82	23.52
16,153.05	En adelante	3,030.57	30,00

Tabla quincenal del subsidio para el empleo

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

Para Ingresos de \$	Hasta Ingresos de \$	Cantidad de Subs. para el empleo
0,01	872,84	200,83
872,85	1.309,23	200,74
1.309,24	1.713,57	200,63
1.713,58	1.745,66	193,80
1.745,67	2.193,82	188,71
2.193,83	2.327,56	174,78
2.327,57	2.632,61	160,30
2.632,62	3.071,38	145,38
3.071,39	3.510,15	125,10
3.510,16	3.642,60	107,37
3.642,61	en adel.	0,00

Cálculo de la primera y segunda quincena:

		Datos:	
		Sueldo 1a quincena	1.600,00
Cálculo de un sueldo quincenal		Sueldo 2a quincena	2.050,00
A) Cálculo del ISR de la primera quincena			
Tabla: Subsidio para el empleo		-200,63	
Base Gravable	1.600,00		
Límite Inferior Art 113	244,78	4,70	ISR de Cuota Fija
Excedente	1.355,22		
% de la Tabla ISR	0,0640	86,73	ISR del excedente
		91,43	ISR del Art. 113
ISR del artículo 113	91,43		
Menos: Subs. para el empleo	-200,63		
Excedente del subsidio a entregar	-109,20		

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

B) Cálculo del ISR de la segunda quincena			
Tabla: Subsidio para el empleo		-188,71	
Base Gravable	2.050,00		
Límite Inferior Art 113	244,78	4,70	ISR de Cuota Fija
Excedente	1.805,22		
% de la Tabla ISR	0,0640	115,53	ISR del excedente
		120,23	ISR del Art. 113
ISR del artículo 113	120,23		
Menos: Subs. para el empleo	-188,71		
Exced. del subsidio a entregar	-68,48		

- 5) Cuando los pagos por salarios sean por períodos menores a un mes, la cantidad de subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no podrán exceder de la que corresponda conforme a la tabla mensual del subsidio para el empleo para el monto total recibido en el mes de que se trate.

Considerando los datos del caso práctico anterior, la suma de los ingresos obtenidos en las dos quincenas arrojan como resultado ingresos gravados en el mes por \$3650, a los cuales de acuerdo con la tabla mensual del subsidio para el empleo les correspondería un subsidio de 382.46.

En forma separada, en la primera quincena resultó un subsidio para el empleo por 200.63 y en la segunda quincena por la cantidad de 188.71, cantidades que sumadas ascienden a 389.34.

Debido a que el subsidio para el empleo no puede exceder de 382.46, en el cálculo del impuesto de la segunda quincena debe ajustarse el subsidio para el empleo de 188.71 a 181.83, cantidad que se calcula como sigue:

Sueldo 1a quincena	1.600,00
Sueldo 2a quincena	2.050,00
Total de ingresos del mes	3.650,00

Ingresos del mes	3.650,00
Subsidio mensual	382,46 dato de tabla
Sub. 1a quincena	-200,63
Subs. para 2a quincena	181,83

Por el contrario, si la suma de los subsidios para el empleo calculados en la primera y segunda quincena no excede de la cantidad que corresponda al subsidio para el empleo mensual, se considerará en forma aislada las

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

cantidades subsidio para el empleo que correspondieron a cada pago quincenal.

Para ingresos de	Hasta ingresos de	Subsidio para el empleo
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 adel.	0,00

Otro de los casos en los que habrá que ajustar el subsidio para el empleo en pagos por salarios por períodos menos a un mes, será cuando se hagan pagos semanales y en el mes de que se trate se paguen 5 semanas, ya que la tarifa mensual equivale a 30.4 y en los pagos en un mes de 5 semanas se estarían aplicando 35 días de subsidio para el empleo.

6.- Cuando los patrones realicen en una sola exhibición, pagos por salarios que comprendan 2 o más meses, para calcular el subsidio para el empleo correspondiente a dicho pago multiplicarán las cantidades correspondientes a cada una de las columnas de la tabla mensual por el número de meses a que corresponda dicho pago.⁶⁶

INGRESOS EXENTOS

Basados en el artículo 109, fracciones I a la XIII, XVII y último párrafo del artículo 109, se establece los conceptos de ingresos por sueldos y salarios por los que no se estará obligado al pago del impuesto.

En su momento, serán analizadas la mayoría de las disposiciones de los ingresos exentos.

Existen varias formas de pagar un salario, siendo una de ellas cuando se pague en función de un trabajo realizado y no en función de los días trabajados. El artículo 134 del Reglamento de la LISR señala que se determinará una cantidad diaria proporcional con los días efectivamente utilizados para la realización del trabajo determina, a la cual, se le aplicará la

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

tarifa del artículo 113 de la Ley, calculada el días, al impuesto que resulte se le acreditará, en su caso, el subsidio fiscal y el crédito al salario diario.

La cantidad que resulte conforme a lo dispuesto anteriormente, deberá multiplicarse por el número de días efectivamente trabajados y el resultado será el importe a retener.

Caso práctico:

Mariana González Espinosa llevó a cabo un trabajo profesional de Asesoría Técnica por el cuál recibió \$2,151.60 y se tardó 12 días en llevarlo a cabo y le solicita a usted como representante del área de Recursos Humanos le calcule la cantidad a serle retenida por concepto de ISR. Usted conoce que en el caso particular de la empresa a la que usted representa, tiene una "Proporción de Subsidio" del 80% lo cual servirá de base para que calcule el porcentaje de "Subsidio No Acreditable"

Adicionalmente a lo anterior, usted cuenta con la siguiente información:

El límite inferior de la tarifa del ISR es de	138.51
El porcentaje a aplicar sobre el excedente es de	17%
El porcentaje de subsidio de la tabla del ISR es de	50%
La proporción de Acreditamiento es del	60%
ISR de Cuota Fija	12.71
Crédito al salario según tabla de ISR	9.69
Subsidio de Cuota Fija	6.35
Subsidio del Impuesto Marginal	3.47

Se le pide a usted determine lo siguiente:

- 1) Determine el importe bruto del ISR de la tarifa del ISR
- 2) Calcule el importe del Subsidio Acreditable
- 3) Calcule el importe del Subsidio No Acreditable
- 4) Determine el importe del ISR a ser retenido

SOLUCIÓN:

Cálculo:		
Monto del Salario		2151.60 179.30
Días utilizados		12
Dato	Sueldo Diario	179.30
Dato	Proporción de Subsidio	80%

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

Cálculo del Factor de Subsidio No Acreditable		
	Total	100%
Menos:	Proporción de Subsidio	80%
	Diferencia	20%
Por:	Número establecido en la LISR	2
Igual:	Factor de Subsidio No Acreditable	0.40

Menos:	Base Gravable	179.30		
	Límite Inferior	138.51	12.71	ISR de CF
	Excedente	40.79		
	% de ISR	17%	6.9343	ISR del excedente
	ISR según Tarifa LISR		19.64	
Dato:	Base Gravable	179.30		
	Límite Inferior	138.51	6.35	
	Excedente	40.79		
	% de ISR	17%		
	Impuesto Marginal	6.9343		
	% de Subsidio	50%	3.46715	Sub. ISR Marginal
	Subsidio de Tarifa		9.82	
	Proporción de Acreditamiento		60.0%	100%-40%
	SUBSIDIO ACREDITABLE	60.0%	5.89	(s/9.82)
	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	40.0%	3.93	(s/9.82)

	ISR de Tarifa	19.64	
Menos:	Subsidio Acreditable	5.89	
	Impuesto a Cargo	13.75	
Menos:	Crédito al Salario Diario	9.69	Dato de la Tabla
	Impuesto Diario	4.06	
Por:	Número de días trabajados	12	
	CANTIDAD A RETENER	48.72002	

Hasta el ejercicio 2009 las disposiciones eran de la siguiente manera:

SOLUCIÓN:

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

Cálculo:		
Monto del Salario	2151.60	179.30
Días utilizados	12	
Dato	Sueldo Diario	179.30
Dato	Proporción de Subsidio	80%

Cálculo del Factor de Subsidio No Acreditable		
	Total	100%
Menos:	Proporción de Subsidio	80%
	Diferencia	20%
Por:	Número establecido en la LISR	2
Igual:	Factor de Subsidio No Acreditable	0.40

Menos:	Base Gravable	179.30		
	Límite Inferior	138.51	12.71	ISR de CF
	Excedente	40.79		
	% de ISR	17%	6.9343	ISR del excedente
	ISR según Tarifa LISR		19.64	
Dato:	Base Gravable	179.30		
	Límite Inferior	138.51	6.35	
	Excedente	40.79		
	% de ISR	17%		
	Impuesto Marginal	6.9343		
	% de Subsidio	50%	3.46715	Sub. ISR Marginal
	Subsidio de Tarifa		9.82	
	Proporción de Acreditamiento		60.0%	100%-40%
	SUBSIDIO ACREDITABLE	60.0%	5.89	(s/9.82)
	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	40.0%	3.93	(s/9.82)

Menos:	ISR de Tarifa	19.64	Dato de la Tabla
	Subsidio Acreditable	5.89	
Menos:	Impuesto a Cargo	13.75	
	Crédito al Salario Diario	9.69	
Por:	Impuesto Diario	4.06	
	Número de días trabajados	12	
	CANTIDAD A RETENER	48.72002	

SUBSIDIO PARA EL EMPLEO EN LOS INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS

Subsidio para el empleo

Debemos remitirnos a la F-I del artículo 8° del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LISR, del CFF, de la LIEPS y de la LIVA, establece el Subsidio para el Empleo”, publicado el 1° de octubre del 2007, y otorga un subsidio para el empleo a los contribuyentes que perciban ingresos señalados en el primer párrafo de la fracción I del artículo 110, excepto los ingresos percibidos por concepto de Primas de Antigüedad, Retiro e Indemnizaciones u otros pagos por separación del empleo.

Dicho de otra manera, los contribuyentes que tienen derecho a subsidio para el empleo, son aquéllos que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, entiéndase como tales a los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral; así como los que obtengan los funcionarios y trabajadores de la Federación, Estados y Municipios, por concepto de remuneraciones y demás prestaciones obtenidas, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación y los que obtengan los miembros de las fuerzas armadas.

Contra el ISR que resulte de aplicar la tarifa de los artículo 113 y 177, según se trate de pagos provisionales y del impuesto anual respectivamente, se acreditará el subsidio al empleo. Se aclara que las PF que en los términos de las fracciones II a VII (1) del artículo 110 de la LISR, así como las PF que obtengan ingresos distintos a sueldos y salarios, no tendrán derecho al acreditamiento del subsidio para el empleo.

‘(1) Las fracciones II a la VII se refieren a lo siguiente:

- Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las Sociedades Cooperativas de Producción, así como los anticipos que reciban los miembros de las sociedades y asociaciones civiles (F-II)
- 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 (F-III).
- Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismo se lleven a cabo en las instalaciones de este último (F-IV)
- Los honorarios que perciban las PF de las PM o de PF con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el ISR en los términos de las disposiciones aplicables a los sueldos y salarios (F-V).

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- Los ingresos que perciban la PF de PM o de PF con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúa el pago que optan por pagar el ISR en los términos de las disposiciones aplicables a los sueldos y salarios (F-VI)

Subsidio para el empleo mensual

Según el Decreto ya mencionado en su F-I establece que:

- Los empleadores para calcular el ISR anual a retener a los trabajadores, acreditarán contra el ISR que resulte de aplicar la tarifa del artículo 113 de la LISR, el subsidio para el empleo mensual que se obtenga de la tabla.
- En los casos en que el ISR a cargo del trabajador que se obtenga de aplicar la tarifa del artículo 113 referido sea menor al subsidio para el empleo obtenido de la tabla, el retenedor deberá entregar en efectivo al contribuyente la diferencia que se obtenga.

Caso práctico:

Menos:	Base Gravable	2250.00		
	Límite Inferior	496.08	9.52	ISR de CF
	Excedente	1753.92		
	% de ISR	6%	112.25	ISR del excedente
	ISR según Tarifa LISR		121.77	

ISR según Tarifa LISR 113	121.77
Menos: Subsidio para el empleo	406.83
Exc. del Cr. Sal. a entregar	-285.06

Subsidio para el empleo anual

La fracción II del artículo octavo del “Decreto por el que se reforman, adiciona y deroga diversas disposiciones de la LISR, del CFF, de la LIEPS y de la LIVA, y se establece el Subsidio para el Empleo”, publicado en el DOF del primero de octubre del 2007 y el artículo 116 de la LISR, establecen las reglas aplicables al cálculo del impuesto anual de los trabajadores y el acreditamiento del subsidio para el empleo anual, como sigue:

- Los patrones estarán obligados a calcular el impuesto anual de cada uno de sus trabajadores, excepto de aquellos que hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al primero de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios a retenedor antes del primero de diciembre del año por el que se efectúa el cálculo; de los que

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

hayan obtenido ingresos excedan de 400,000 fin; de quienes le comuniquen por escrito que presentaran su propia declaración anual.

- Tratándose de personas físicas, a las que se les haya pagado conceptos que se asimilan sueldos y salarios, el impuesto anual se determinará aplicando la totalidad de los ingresos obtenidos en un año calendario, la tarifa del artículo 177 de la LISR y contra el monto que se obtenga, será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.
- Tratándose de personas físicas a las que se les haya pagado ingresos derivados de la prestación del servicio personal subordinado a que se refiere primer párrafo y la fracción I del artículo 110 de la LISR, que son las que tienen derecho el subsidio para el empleo, el impuesto no se determinará como sigue:
 - A las percepciones anuales gravadas obtenidas en el año calendario, se le aplicará la tarifa del artículo 177 y el impuesto que resulte se disminuirá, contra la suma de las cantidades que por concepto de subsidio para el empleo mensual le correspondió al contribuyente, derivadas de la aplicación de la tabla mensual.
 - En el caso de que impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 177 exceder 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 trabajador el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte cargo será acreditable importe de los pagos provisionales efectuados.
 - En el caso de que el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 177, 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 trabajador, ni se le entregará cantidad alguna por concepto de subsidio para el empleo.

Mes	Percepc. Gravadas	ISR tarifa 113	Subsidio p/empleo	Cantidad Retenida
Enero	6,000.00	441.94	294.63	147.31
Febrero	6,000.00	441.94	294.63	147.31
Marzo	7,500.00	610.33		610.33
Abril	6,000.00	441.94	294.63	147.31
Mayo	9,500.00	947.56		947.56
Junio	6,000.00	441.94	294.63	147.31
Julio	6,000.00	441.94	294.63	147.31
Agosto	6,000.00	441.94	294.63	147.31
Septiembre	6,000.00	441.94	294.63	147.31
Octubre	7,500.00	610.33		610.33
Noviembre	6,000.00	441.94	294.63	147.31
Diciembre	12,000.00	1,429.93		1,429.93
Sumas	84,500.00	7,133.67	2,357.04	4,776.63

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

Caso práctico

Marco Antonio Urrutia percibió 84,500 en el año, con retenciones mensuales acumuladas en el mismo año por 4,776.63, usted como responsables de hacer los cálculos de nómina deberá determinar el saldo a cargo o en su caso el saldo a favor de dicho empleado.

Cálculo del ISR anual		
Base Gravable	84,500.00	
Límite Inferior Art 177	-50,524.93	2,966.76 ISR de Cuota Fija
Excedente	33,975.07	
% de la Tabla ISR	0.1088	3,696.49 ISR del excedente
ISR el artículo 177		<u>6,663.25</u> ISR del Art. 177
ISR del artículo 177	6,663.25	
Menos: Subs. para el empleo mens	-2,357.04	
Impuesto Anual	4,306.21	
Menos: Retenciones efectuadas	-4,776.63	
Saldo a Cargo (Favor)	-470.42	

En este caso, al exceder el monto de las retenciones al impuesto anual, resulta un saldo favor del trabajador de 470.42. En el artículo 116 se establece que retenedor deberá compensar los saldos a favor contra las cantidades retenidas a las demás personas que se les hagan pagos por sueldos y salarios, siempre que se trate de trabajadores que no estén obligados a presentar declaración anual. En este caso, el retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades que haya entregado al trabajador con saldo favor.

Por ejemplo, suponiendo que a otros trabajadores se les retuvieron 5,870.42, la empresa entregará al trabajador con saldo favor 470.42 y enterará al SAT la diferencia por 5,400 (5,870.42 - 470.42). Este saldo favor debe hacerse a partir del primer pago del mes de enero del siguiente año que corresponda.

La diferencia que resulte favor del contribuyente deberá compensarse contra las retenciones del mes de diciembre que hay afectado el patrón a otros trabajadores y en las retenciones sucesivas a más tardar dentro de año calendario posterior. Sino fuera posible compensar los saldos a favor de un trabajador parcialmente, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente con su respectiva constancia de percepciones y retenciones efectuadas a más tardar el 31 de enero de cada año, con base en el artículo 118.

Las obligaciones de las empresas serán las siguientes:

- Llevar registros de los pagos por sueldos y salarios de manera individual.
- Conservar los comprobantes de lo pagado, impuestos y diferencias a favor de los trabajadores con motivo de los subsidios para el empleo.
- Efectuada retenciones, calcular el impuesto anual, solicitar a los empleados los datos para inscribirlos en el RFC, o si estuvieran ya inscritos, les proporcionen su clave de registro.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- Conservar los escritos en los cuales los trabajadores les comunicaron que otro patrón ya les aplicará el subsidio para el empleo.
- Presentar a más tardar el 15 de febrero de cada año una declaración informativa de lo pagado por subsidio, ingresos obtenidos por cada trabajador que sirvieron de base a calcular el subsidio.
- Haber pagado las aportaciones al seguro social y a las cuentas individuales de SAR
- Anoten en los comprobantes de pago los ingresos por prestaciones, subsidios en forma expresa y por separado.
- Proporcionen a los empleados constancias del subsidio.
- Entregar, en su caso el subsidio para el empleo.

Si por el contrario, fuera saldo a cargo del trabajador, deberán retenerse dicho importe durante los meses de enero o febrero y enterarlo a más tardar en febrero.

Sin más preámbulos entremos al estudio del Título IV Capítulo I de la ISR que se refiere a los Ingresos por Salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado:

¿Cómo define la LISR a los Ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y las demás prestaciones derivadas de una relación laboral?

El artículo 110 de la LISR señala que: “Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTU y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral...”.

Si analizamos dicha definición, se desprenden 4 conceptos:

- ↪ Salarios (1)
- ↪ Demás prestaciones que se deriven de una relación laboral
- ↪ PTU
- ↪ Prestaciones recibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral.

Como se sabe, la LFT es la que regula la relación laboral para establecer que:

- (1) **Salario** es: “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

¿Cómo se integra el salario para efectos laborales?

Debemos referirnos al artículo 84 de la LFT que indica; “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, más gratificaciones, más

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

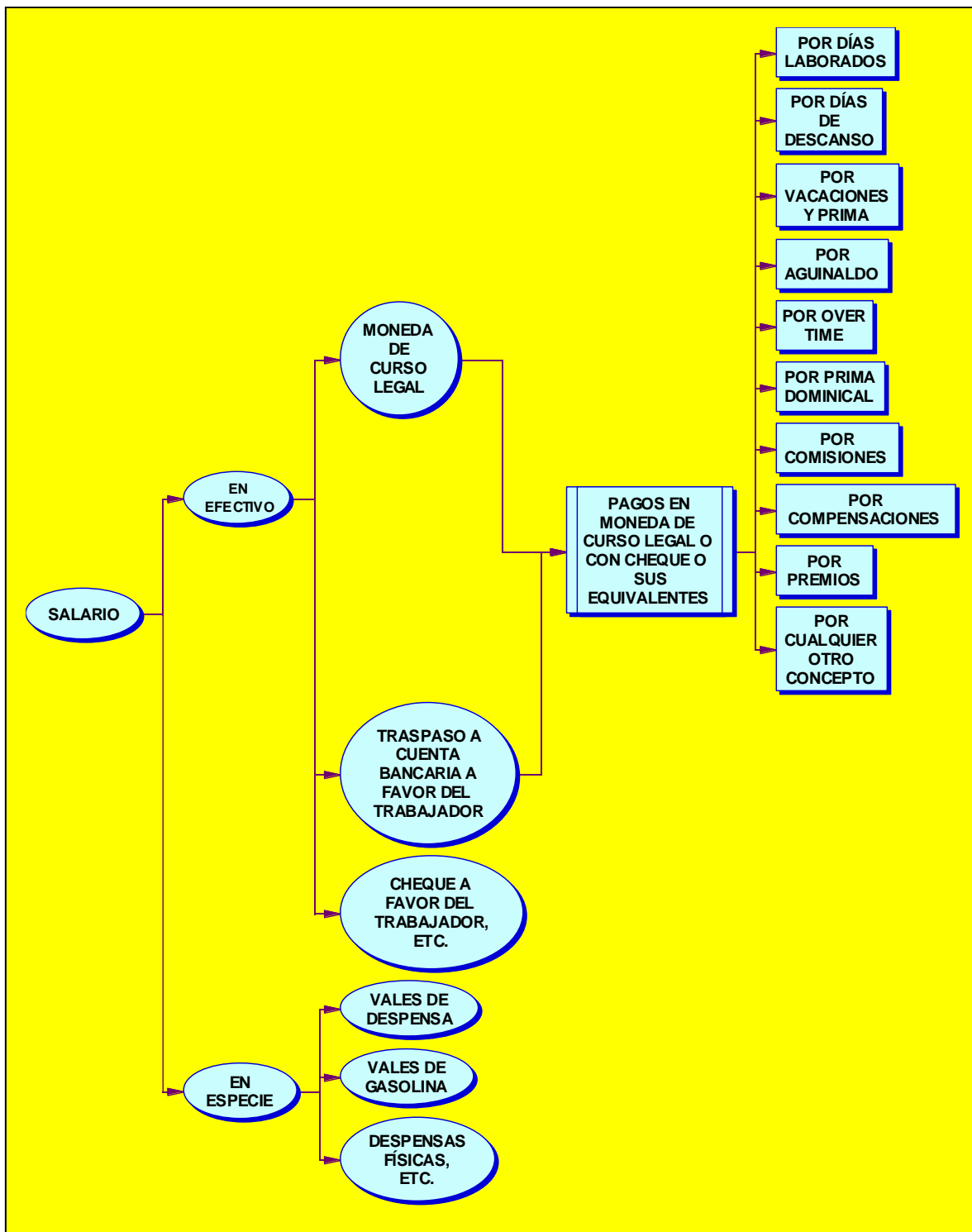
¿Cómo se debe pagar el salario?

El artículo 101 de la LFT indica que *“El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”*. Sin embargo el artículo 102 aclara que: *“Las prestaciones en especie deberá apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”*.

Por lo asentado anteriormente, podemos concluir que el salario puede estar conformado por efectivo y prestaciones en especie.

En la práctica, ¿Cuáles son las prestaciones más comunes derivadas de una relación laboral?

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS



¿Qué es ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado?

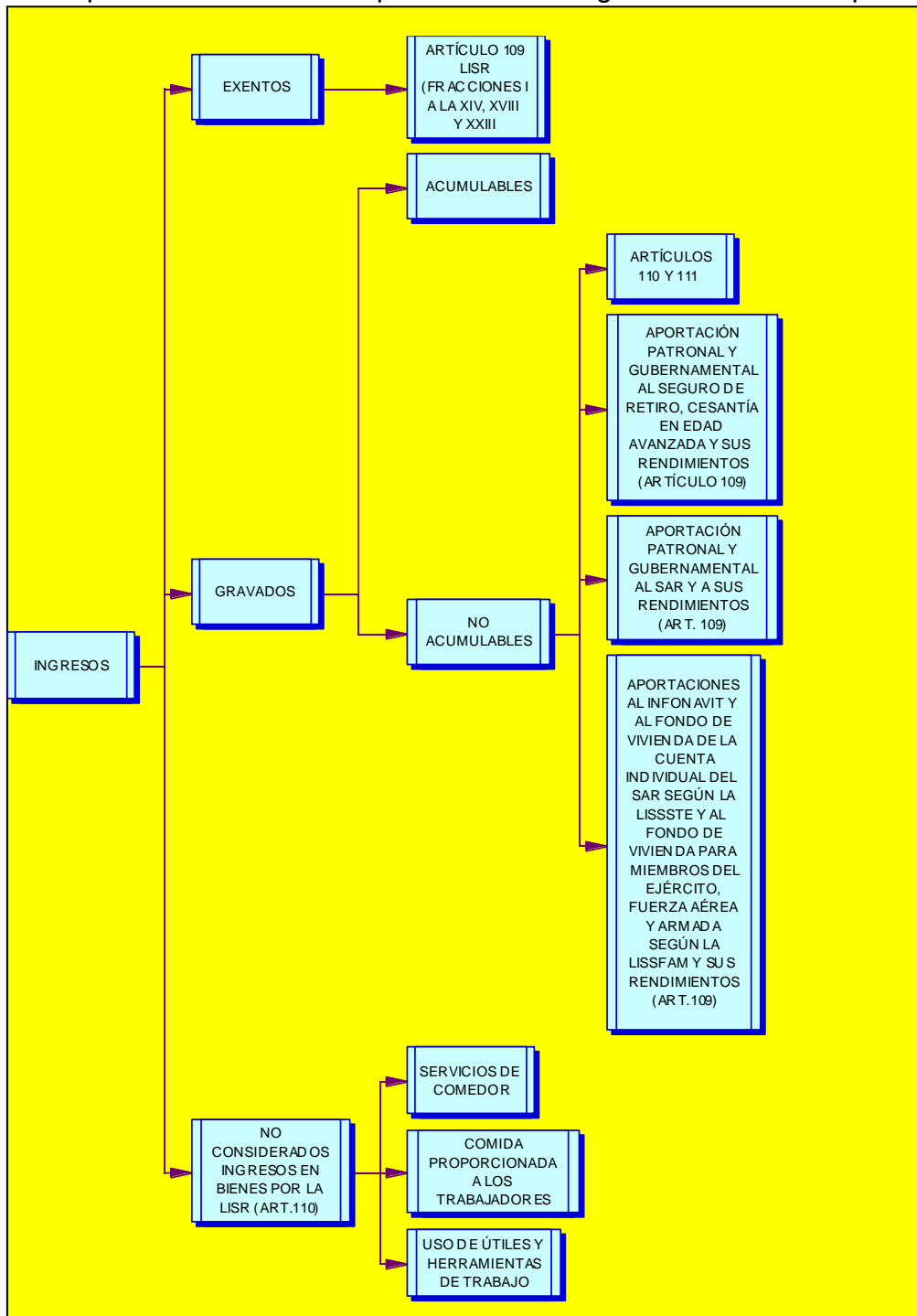
Básicamente, dentro de los más comunes están:

- ◆ Becas
- ◆ Ayuda para renta de casa-habitación
- ◆ Ayuda para gastos de transporte
- ◆ Otros análogos

Lo anterior se basa en el artículo 137 del RISR.

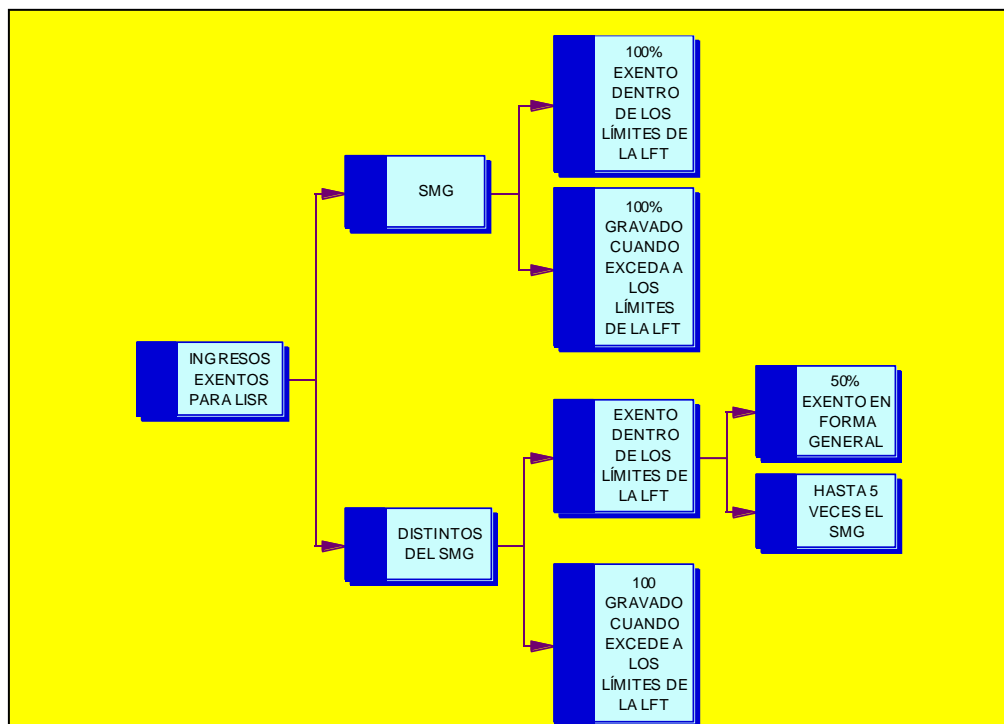
ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

De lo anterior, se observa que una persona física que presta sus servicios como personal subordinado puede obtener ingresos como se esquematiza:



Haciendo un resumen de la LISR ¿Cuáles son los ingresos exentos?

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS



¿Cuáles son los límites de la jornada de trabajo basados estrictamente en la LFT?

Si nos referimos al artículo 59 de la LFT se señala que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. (Comentar)

Día	A	B	C	D
Lunes	8	9	10	8
Martes	8	9	9	8
Miércoles	8	9	10	8
Jueves	8	9	9	8
Viernes	8	9	10	8
Sábado	8	3	Descanso	Descanso
Domingo	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso
Total de Horas	48	48	48	48

¿Cuántos y cuáles son los tipos de jornada de trabajo?

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

1. Jornada Diurna: Es la comprendida entre las 6:00 hrs y las 20:00 hrs
2. Jornada Mixta: Es la que comprende períodos de la jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si comprende más de 3:30 hrs se considerará como jornada nocturna.

Si nos apegamos estrictamente a lo dispuesto en el artículo 61, ya que la duración máxima será de 8 horas, la nocturna de 7 horas y la mixta de 7.5 horas, podemos construir la siguiente tabla: (Comentar)

Caso	Entrada	Descanso	Salida	Horas de Trabajo	Tipo de Jornada	Días
1	6:00 am	10 a 11 h	15:00 h	8	Diurna	L a S
2	20:00 h	24h a 1 am	04:00 am	7	Nocturna	L a S
3	17:00 h	21 a 22 h	01:00 am	7	Nocturna	L a S
4	16:00 h	20 a 21 h	24:00 h	7	Nocturna	L a S
5	15:00 h	19 a 20 h	23:00 h	7	Nocturna	L a S
6	14:00 h	18 a 19 h	22:30 h	7.5	Mixta	L a S
7	04:00 h	08 a 09 h	12:20 h	7.5	Mixta	L a S

Sin embargo, a pesar de lo anterior, debemos remitirnos al artículo 62 de la LFT que señala que para fijar la jornada de trabajo debe observarse lo dispuesto en el artículo 5°, Fracción III que menciona que la disposiciones de la LFT son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca que *“una persona inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la JCA”*.

Por otra parte los artículos 63 y 64, nos aclaran los casos de jornada continua al señalar que: *“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”* por lo que toca al 63 y el 64 indica que: *“Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo”*.

Una vez que aclaramos los tiempos en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, el siguiente paso es concluir cuando se consideran horas extras y cuándo no, así como sus limitantes, de acuerdo con el artículo 65 que señala que: *“En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañero o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males”*.

Si existiera una situación extraordinaria como la mencionada, la remuneración será sin cuota extraordinaria, basados en el artículo 67 de la LFT.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

No obstante lo anterior, en los artículos 66, 67 y 68 nos dan los elementos para poder concluir para efectos fiscales las horas que deberán ser consideradas como gravadas o bien en su caso exentas.

Artículo 66: Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces a la semana.

Día	A	B	C
Lunes	1	2	3
Martes	3		3
Miércoles		2	3
Jueves	2		
Viernes		2	
Sábado			3
Domingo			
Veces	Tres	Tres	Cuatro
Horas	6	6	12

A pesar de lo anterior, el artículo 67 de la LFT menciona que: “Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de jornada”.

Jornada	Diurna	Nocturna	Mixta
Salario Diario	100.00	79.80	95.25
Entre: Hrs de Jornada	8	7	7.5
Cuota por Hora	12.50	11.40	12.70
Más:			
100%	12.50	11.40	12.70
Cuota por hora doble	25.00	22.80	25.40

Con el cuadro anterior, la cuota doble es para horas menores o iguales a 9 en cada semana.

El Artículo 68 señala: “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo”.

“La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley”.

Jornada	Diurna	Nocturna	Mixta
Salario Diario	100.00	79.80	95.25
Entre:			
Horas de Jornada	8	7	7.5
Cuota por Hora	12.50	11.40	12.70
Más:			
200%	25.00	22.80	25.40
Cuota por hora Doble	37.50	34.20	38.10

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

JORNADA	DIURNA	NOCTURNA	MIXTA
Salario Diario	100.00	79.80	95.25
Entre:			
Horas de Jornada	8	7	7.5
Cuota por Hora	12.50	11.40	12.70
Más:			
200%	25.00	22.80	25.40
Cuota por hora Doble	37.50	34.20	38.10

Del la misma forma, se establece que como protección a la salud física y mental, e integridad del trabajador, la LFT también establece en los artículos 69 y 72 el derecho de descanso semanal del trabajador.

- por cada 6 días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, tendrá derecho a que le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso calculada sobre el salario de los días en que hubieses trabajado (Artículo 72 LFT).
- Cuando en el mismo día o en las misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón (Artículo 72 LFT).

PERÍODO	SEMANTAL	SEMANTAL	QUINCENAL	QUINCENAL
Días de descanso	Domingo	Sábado y Domingo	Domingo	Sábado y Domingo
Días laborables	Lunes a Sábado	Lunes a Viernes	Lunes a Sábado	Lunes a Viernes
Días de descanso	1	2	2	4
Entre:				
Días laborables	6	5	13	11
Proporción por día laborable	0.1667	0.4000	0.15384	0.36363
Por:				
Días efectivamente laborados	6	4	10	9
Proporción en días a pagar por descanso	1	1.6	1.5384	3.2727
Por:				
Salario Cuota Diaria	60.00	100.00	200.00	100.00
Salario por días de descanso	60.00	160.00	307.69	327.27

PRIMAS DE ANTIGÜEDAD E INDEMNIZACIONES

El artículo 109, fracción X señala como ingresos exentos los que obtengan los trabajadores en el momento de la separación de empleo por concepto de:

- ☐ Primas de antigüedad
- ☐ Retiro
- ☐ Indemnizaciones
- ☐ Otros pagos
- ☐ Los obtenidos con cargo a la subcuenta del Seguro Social
- ☐ Los obtenidos por los trabajadores al servicio de Estado con cargo a la cuenta individual del SAR prevista en la LISSSTE.

La exención es hasta por el equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso del SAR.

Toda fracción de más 6 meses se considerará un año completo.

Por el excedente se pagará el impuesto en los términos del Título IV de la LISR

Cálculo del monto máximo exento

ZONA	A	B	C
SMG	52.60	51.00	49.50
Veces Exenta	90	90	90
Monto total exento por cada año de servicios o de contribución	4,734.00	4,590.00	4,455.00

Cálculo de los montos gravados

Concepto	Caso 1 Zona A	Caso 2 Zona B	Caso 3 Zona C
Monto total exento por cada año de servicio o de contribución	4,734.00	4,590.00	4,455.00
Por: Años de servicio	8	15	23
Monto exento	37,872.00	68,850.00	102,465.00
Versus			
Monto obtenido por la separación	48,000.00	70,000.00	228,475.00
Monto Gravado	10,128.00	1,150.00	126,010.00

Cálculo del Impuesto a retener en el caso de una Indemnización por Separación que esté gravada y sea superior al último sueldo mensual ordinario

Para lo anterior debemos remitirnos al artículo 113 de la LISR, cuando una persona recibe ingresos por concepto de las Primas de Antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos por separación, las persona que hagan los pagos por estos conceptos deben calcular el ISR a retener conforme a lo siguiente:

Caso práctico:

Se le solicita calcule la indemnización de un trabajador con la siguiente información:

A un trabajador se le indemniza el 30 de septiembre con				24,561.20
Último sueldo Mensual				5,000.00
Antigüedad	3 años	9 meses	>3.5	4 años
Proporción de Subsidio				0.80
Factor se subsidio Acreditable			1.00	
Menos:			-0.80	
Diferencia			<u>0.20</u>	
Por: Factor a aplicar			<u>2</u>	
Igual Factor de Subsidio			<u>0.40</u>	

Consideraciones para efectuar el cálculo:	
La indemnización exenta según el 109 F-X es por	90 SMG Zona

Determinación de la Parte Gravada		
Salario Mínimo		50.57
	Por: 90 SMG Zona	4,551.30
	Por: 4 Años Servicio	<u>18,205.20</u>
A) Parte exenta de la indemnización		<u>18,205.20</u>
Idemnización Total		24,561.20
Menos: Parte exenta de la indemnización		-18,205.20
Indemnización Gravada para ISR		<u>6,356.00 (4)</u>

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

B) Impuesto del último sueldo mensual		
		Cuota Fija
Base Gravable	5000.00	
Límite Inferior Art 113	<u>4210.42</u>	386.31
Excedente	789.58	
% de la Tabla ISR	0.17	134.2286
		<u>520.5386 (3)</u>
Base Gravable	5000.00	
Límite Inferior Art 113	<u>4210.42</u>	193.17 Subsidio Cuota Fija
Excedente	789.58	
% de la Tabla ISR	0.17	
	<u>134.2286</u>	
% de subsidio	0.50	67.11 Sub. Impto. Marginal
Subsidio artículo 114		<u>260.28 (1)</u>
	1.00	
Proporc. De Acreditam	0.40	0.60
Subsidio Acreditable		<u>156.1706 (2)</u>
Subsidio No Acreditable (1-2)		104.11
ISR Art. 113		520.54 (3)
Menos:		
Subsidio Acreditable		<u>156.17 (2)</u>
Impuesto a cargo		364.37
Menos:		
Crédito al Salario Mensual		<u>324.87 Según Tabla ISR</u>
Impuesto del Sueldo Mensual		<u>39.50</u>

C) Determinación de la tasa correspondiente al último sueldo mensual ordinario		
Impuesto Sueldo	<u>39.50</u>	0.00790
	5000.00	

D) Determinación del Impuesto Provisional a retener por la indemnización.		
Indemnización gravada	6,356.00 (4)	
Por: Tasa de ISR	0.00790	
Cantidad a Retener	<u>50.21</u>	

AGUINALDO O GRATIFICACIÓN ANUAL

Debemos remitirnos al artículo 109 de la LISR en su fracción XI, que indica que no pagarán el ISR:

Las gratificaciones (aguinaldo) que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta por el equivalente del SMG del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Cálculo del monto máximo exento

ZONA	A	B	C
SMG	52.60	51.00	49.50
Veces exento	30	30	30
Monto total exento	1,578.00	1,530.00	1,485.00

Primas Vacacionales

Las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año calendario a sus trabajadores en forma general, hasta por el equivalente de 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

¿Cuándo debe pagarse el aguinaldo o gratificación anual?

Debe pagarse antes del 20 de diciembre (no establece un lapso de que tantos días o meses antes del 20 de diciembre), por un monto equivalente a no menos de 15 días de salario. Si el empleado no ha cumplido un año de servicios, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional. La tendencia que se empieza a seguir es que se paguen 30 días en dos partes, una en diciembre y otra en enero, como en el apartado B del 123 constitucional.

Por lo que toca al salario mínimo, éste ha perdido su significado ya que más que económico, su fijación ha sido más bien de corte político y por supuesto su poder adquisitivo, desde mi punto de vista es tan solo un **marco de referencia**, sin embargo debiera ser un salario que otorgara condiciones decorosas de existencia.

Por lo general, las empresas pagan los sueldos y salarios con abonos a cuentas de débito, pero nunca podrá hacerse deducción alguna al salario mínimo, excepto cuando de ahí se pague una pensión alimenticia, o rentas con un límite del 10% o bien para pagar abonos por préstamos del Infonavit con un tope del 20%, o bien cuando se hagan pagos al Fonacot.

Los salarios mínimos profesionales son los que se otorgan a una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de las 3 zonas económicas, llegando a ser más de 86 categorías.

Pueden llegarse a pagar salarios en especie siempre y cuando las prestaciones sean apropiadas al trabajador y a su familia y proporcionales a lo que debería recibir en efectivo.

REPARTO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS (PTU)

En cuanto a la PTU, todos los trabajadores tienen derecho al mismo, incluyendo a los empleados de confianza, que solo pueden recibir como tope el 20% del salario más alto del trabajador sindicalizado o a falta de éste del trabajador de planta, quedando excluidos del PTU los Directores, Administradores y Gerentes Generales.

La PTU **no** puede ser considerada como parte del salario integrado.

La Dirección deberá poner a disposición de los trabajadores por un lapso de 30 días, para que sus contadores las auditen y cuestionen, copias de la Declaración Anual de Impuestos.

La PTU debe pagarse 2 meses después de cuando debió haber presentado su Declaración Anual de Impuestos, es decir, a obligación de la Declaración Anual es al 31 de marzo, más dos meses, 31 de Mayo.

Si algún empleado o trabajador no recoge su PTU en un año, ésta se acumulará a la PTU del año siguiente y será repartida a los trabajadores.

La PTU se calcula con dos factores calculados:

- Un factor se calcula tomando en cuenta los días efectivamente trabajados (excepto que también debe incluirse las ausencias por enfermedades profesionales y de maternidad. Otras ausencias si deben ser descontadas, por ejemplo vacaciones. Si un trabajador es despedido y nuevamente se le recontracta, solo podrá percibir el 50% de la PTU) por el trabajador en un año y
- Por otra parte se otro factor que considera la proporción del monto de los salarios devengados durante el año.
- Con los dos factores calculados, se lleva a cabo el prorrateo y pago de la PTU a los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Dentro de las principales **obligaciones del patrón** están:

- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicable a sus empresas.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones correspondientes.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Proporcionar un lugar seguro para la custodia de sus materiales de trabajo.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración evitando el mal trato de palabra y de obra.
- Expedir cada quince días una constancia del número de días trabajados y del salario percibido (recibo de nómina).
- Expedir al trabajador que se separe, en un lapso de 3 días, una constancia relativa a sus servicios.
- Dar a conocer al Sindicato titular del Contrato Colectivo, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban ser cubiertas.
- Establecer y sostener las escuelas según el 123 constitucional y de la SEP.
- Colaborar en la alfabetización de los trabajadores.
- Con una plantilla de 100 o menos de 1000 empleados, financiar los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales nacionales o extranjeros. Si fueran más de 1000 trabajadores deberán existir cuando menos 3 becarios.
- En materia de seguridad e higiene, debe el patrón instalar todas las medidas necesarias para evitar contaminantes peligrosos, accidentes y enfermedades y contar con medicamentos y materiales mínimos necesarios para primeros auxilios. Por lo general las empresas de cierta magnitud ya cuentan con servicio médico e inclusive con cobertura de gastos médicos tanto mayores (cirugías) como menores (medicinas). En el caso de accidentes deberá darse aviso de inmediato a las autoridades. Debe fijarse visiblemente las disposiciones relativas a los reglamentos de seguridad e higiene, e inclusive hacer juntas frecuentes con todo el personal para prevenir accidentes o enfermedades. Como plus, establecer guarderías, donde la empresa construye el local con ciertas especificaciones del IMSS y esta institución pone sin costo a personal especializado para que las madres trabajadoras puedan realizar su trabajo con la confianza de que sus hijos están bien cuidados.
- Proporcionar al Sindicato lugares de trabajo.
- Descontar a los sindicalizados las cuotas establecidas por el sindicato, según el artículo 110 fracción IV
- Hacer deducciones para las cajas de ahorro y para la constitución y fomento de sociedades cooperativas.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- Permitir a las autoridades del trabajo, lleven a cabo las inspecciones y vigilancia necesarias para cerciorarse del cumplimiento de las normas del trabajo con la respectiva retroalimentación escrita a la empresa.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas proporcionando los materiales necesarios.
- Proteger a las mujeres embarazadas conforme a la reglamentación establecida.
- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo por la legislación laboral.
- No pueden negarse a aceptar trabajadores por razones de edad o sexo.
- No pueden exigir a los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- No pueden obligar a los trabajadores por coacción a afiliarse a un cierto Sindicato.
- No pueden intervenir en el régimen interno del Sindicato.
- No pueden hacer colectas o suscripciones en los lugares de trabajo.
- No pueden coartar ningún derecho de los trabajadores.
- No pueden hacer propaganda política o religiosa.
- No pueden poner en la lista negra a los trabajadores que se separen o sean separados de la empresa.
- No pueden portar armas, ni nadie en la empresa (excepto vigilancia y eso con ciertas condicionantes).
- No pueden presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o drogados.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Dentro de las principales **obligaciones de los trabajadores** están:

- Cumplir con las normas de trabajo establecidas.
- Cumplir con las medidas preventivas e higiénicas que indiquen las autoridades y la empresa para la seguridad y protección personal de los trabajadores y por ende para la empresa.
- Cumplir con el servicio bajo la dirección de la empresa a través de sus representantes a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma tiempo y lugar convenidos y a título personal agregaría con todo el cuidado y diligencia profesional.
- Dar aviso al patrón por cuando causas fortuitas o de fuerza mayor justificadas le impidan acudir al trabajo.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le hayan proporcionado para su trabajo, no siendo responsables por el deterioro normal o por causas fortuitas.
- Observar buenas costumbres durante el trabajo y agregaría también fuera del mismo ya que en la vida real puede llegar a ser motivo de rescisión.
- Prestar auxilio en cualquier momento, por ejemplo en siniestros que pongan en peligro las personas o los intereses del patrón.
- Integrar los organismos establecidos, como por ejemplo brigadas, capacitación, comisión de seguridad e higiene, entre otras.
- Someterse a reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y es obligación dar a conocer cualquier enfermedad contagiosa que tenga, por ejemplo, hepatitis, tuberculosis, entre otras muchas que puedan poner en peligro a sus compañeros de trabajo incluyendo al propio patrón.
- Avisar al patrón cualquier deficiencia que advierta, para evitar daños o perjuicios a los intereses o vidas de sus compañeros o funcionarios.
- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o bien de fabricación de los productos de la empresa, así como los asuntos administrativos o financieros reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- Pueden adoptarse nuevas técnica de administración de personal como lo es la Selección, Análisis y Evaluación de puestos, calificación de méritos, administración de la carrera del empleado dentro de la empresa e incluso de sus estudios, promociones, percentiles, aumentos, advertencias por deficiente desempeño, capacitación especializado, conducta, etcétera.
- No faltar a trabajar, ni llegar tarde o bien según el Reglamento Interno, no consumir bocadillos en la oficina o lugar de trabajo, etc.
- No cometer actos que pongan en peligro su propia seguridad y la de los demás.
- No faltar injustificadamente.
- No sustraer de la empresa útiles de trabajo (falta de probidad).
- No llegar al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- No suspender sus actividades laborales, excepto con autorización.
- Utilizar las herramientas de trabajo para asuntos personales (computadoras, programas, etc.)

El incurrir en alguna de las prohibiciones anteriores, dará lugar a su rescisión inmediata sin responsabilidad para el patrón, con sus excepciones.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

En materia de **Capacitación y Desarrollo** existen diversas disposiciones, estando dentro de las más importantes las siguientes:

- En la vida real se proporciona una **capacitación** de tipo: básica, intermedia y avanzada, pero además existe el **desarrollo** del personal. Es obvio que entre más capacitada esté una persona mejor será para ella y para la empresa donde preste sus servicios, recordando que estamos compitiendo contra extranjeros altamente calificados en todas las disciplinas. Como mexicanos, tenemos ingenio e inteligencia, pero tendemos a ser indisciplinados e impuntuales, conductas no aceptadas en el resto del mundo. Piense tan solo en la puntualidad de los ingleses o la disciplina de los alemanes y japoneses, por mencionar solo algunos.
- ¿**Es lo mismo capacitación que adiestramiento?** NO. La capacitación es la preparación de una persona para que desempeñe un puesto de mayor jerarquía, es decir, prepararlo para los ascensos o promociones laborales. En cambio, el Adiestramiento es preparar mejor a un empleado o trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza. Las personas que estén bajo el Contrato Colectivo deberá capacitársele dentro los 15 días siguientes a la celebración del contrato y si no hubiera contrato colectivo el período se extiende a 60 días. Pueden ser contratados para estos efectos terceras personas profesionales, o bien utilizar los servicios de Cámaras empresariales. Dicha capacitación debe llevarse a cabo en horas de trabajo. La capacitación no es de un solo día sino permanente de manera prudente, de acuerdo con los programas establecidos, por lo general por la Dirección de Recursos Humanos. Todo esto se debe a que las promociones deberían ser por capacidad más que por antigüedad.
- La capacitación se sugiere se haya con la constitución de comisiones mixtas para que se lleven a cabo, siendo en empresas de menos de 20 trabajadores, se integrará con 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores; con más de 20 pero menos de 100 trabajadores serán 3 representantes cuando menos de cada parte; y con más de 100 serán 5 representantes de cada parte.
- La capacitación incluye a los sindicalizados y a los de confianza.
- Los representantes de la capacitación deben ser cambiados hasta 4 años.

VIVIENDA

En materia de **vivienda**, tenemos los siguientes comentarios:

- En muchas empresas, a cierto nivel, por lo general a los Directores, se les proporcionan casa habitación de muy buen nivel, pero esto no es obligatorio;

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- En los demás casos, debido a que para estos efectos, están las aportaciones del 5% del Infonavit, que es un costo empresarial del cuál, al empleado no se le descuenta nada, a menos de que él quiera hacer aportaciones adicionales, vía SAR.
- Al obtener un crédito para casa, el patrón deberá hacer los descuentos correspondientes y enterarlos al Infonavit, siendo el 40% del importe de lo aportado por el patrón acumulados lo que se dé como pago inicial del crédito concedido y durante la vigencia del contrato se continuará aplicando dicho 40% de la aportación patronal a los abonos subsecuentes que deba hacer el trabajador.
- Una vez liquidado el crédito del Infonavit se continuará aplicando el 100% del total de las aportaciones de la empresa para integrar un nuevo depósito a favor del trabajador.
- Por lo general es excesivamente difícil que vuelvan a otorgarle un nuevo crédito, sin embargo hay casos especiales.
- Si hubiera incapacidad permanente o muerte del trabajador, se entregarán los depósitos constituidos al trabajador o a sus deudos y por supuesto, si el crédito está insoluto, con la muerte se extingue la obligación.
- Cuando el trabajador tenga más de 50 años tendrá derecho a que se le entregue el total de los depósitos. Sin embargo esto ha cambiado a través del tiempo con las disposiciones de la CONSAR.

PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

Por lo que toca a las **Primas de Antigüedad**, lo más trascendental es lo que se menciona a continuación:

- Solo tiene derecho a la misma los trabajadores de planta
- El tope es del doble del salario mínimo de la zona económica de que se trate.
- Si se rescinde el contrato de trabajo por causas imputables al patrón, o bien, el trabajador es despedido por cualquier causa tiene derecho a su prima de antigüedad, pero aquellos que se retiren voluntariamente con antigüedad menor a 15 años, no tendrán derecho a tal prima. Si tiene más de 15 años, por supuesto tendrá derecho a la prima.
- En caso de fallecimiento, los deudos tendrán derecho a dicha prima. Si un trabajador tiene menos de un año, tendrá derecho al pago proporcional, sin embargo esto no se hace en otra.

DISPOSICIONES LABORALES EN CUANTO AL TRABAJO DE LAS MUJERES

En cuanto a la regulación laboral del trabajo de las mujeres, entre lo más trascendental, está lo siguiente:

- Durante el período de embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con tiempos movibles en caso de que se encuentren imposibilitadas por la misma situación.
- Tendrán dos reposos extraordinarios diarios de media hora cada uno para alimentar sus hijos en lugar higiénico designado por la empresa, recibían en todo momento el total de su salario, pero si existen prorrogas hasta por dos más meses a los tiempos establecidos, recibirán el 50%.

DISPOSICIONES LABORALES ESPECIALES

¿Puede un extranjero trabajar en un buque o aeronave mexicana?

No. Según el artículo 189 todos los trabajadores deberán ser mexicanos por nacimiento. En cuanto a sus descansos en buques, no pueden darse por imposibilidad física, pero tendrán derecho a que el equivalente se les pague a salario triple. En cuanto a las aeronaves el tiempo efectivo de vuelo será el que comprenda desde que la nave empieza a moverse en forma autónoma hasta que se detiene al terminar el vuelo. El escalafón tome en consideración la capacidad técnica, física y mental, aunado a la experiencia previa y al final de su antigüedad.

¿Qué tipo de deportistas son considerados como trabajadores?

A los profesionales de fútbol, béisbol, frontón, box, lucha y análogos, quedando prohibida su transferencia a otro club sin su consentimiento, pero si esto se da tendrán derecho al pago del 20% de la prima de transferencia.

COALICIONES Y SINDICATOS

¿Qué es una coalición?

Es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

¿Qué es un sindicato?

Es la asociación de personas, constituida para efectos de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

¿Cuál es la diferencia entre coalición y sindicato?

La coalición desde tipo transitorio, sin que requiera ningún registro, y sirve para la defensa de los intereses comunes y puede integrarse con sólo dos trabajadores o patrones. El sindicato desde tipo permanente y si requiere registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o STPS, constituyéndose para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes, necesitándose de cuando menos 20 trabajadores o de tres patrones.

Una coalición de trabajadores tiene derecho de huelga, pero no puede ser titular de los contratos colectivos de trabajo, ya que por definición tiene que ser un sindicato de trabajadores, basados en el artículo 386 de la ley laboral.

¿Cuál es la razón por la que los sindicatos no son los titulares del derecho de huelga?

Lo anterior es debido a la libertad sindical, ya que si estas agrupaciones fueran los titulares del derecho de huelga, los trabajadores no sindicalizados, automáticamente carecerían del derecho de huelga, lo cual no tendría sentido.

¿Cuántas clases de sindicatos son reconocidas en la legislación laboral mexicana?

- **Gremiales.** Son sindicatos formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad;
- **De empresa:** Son aquellos que se integran por trabajadores que prestan sus servicios a la misma empresa.
- **Industriales:** son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- **Nacionales de industria:** que son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas, y
- **De oficios varios:** son aquellos sindicatos formados por trabajadores de diversas profesiones, y sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, sea menor de 20 el número de trabajadores de la misma profesión.

¿Pueden existir sindicatos de patronos?

- Si. Aquellos formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y
- Nacionales: que son aquellos sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

¿Puede un trabajador de confianza ingresar a un sindicato de trabajadores?

No, ya que es considerado con intereses totalmente opuestos o antagónicos.

¿Cuántos trabajadores necesitan para formar un sindicato y cuántos para un sindicato de patronos?

Al menos 20 y tres respectivamente.

¿Qué documentación debe ser registrada para la creación de un sindicato?

- Copia autorizada de la asamblea constitutiva.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

- Un listado con número, nombres y domicilios de sus integrantes y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas establecimientos en los que prestan sus servicios.
- Copia autorizada de los estatutos
- Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.
- Los documentos anteriores serán autorizados por el Secretario General, salvo lo dispuesto en los propios estatutos.
- El registro de un sindicato puede negarse si no se asienta la finalidad prevista en el artículo 356, o si no se constituyó el número de miembros fijados en el artículo 364 y si no exhiben los documentos mencionados en dicho artículo, teniendo la autoridad la obligación de resolverlo en un término no menor de 60 días, de lo contrario se podrá requerir para que dicte resolución y si en 3 días, tampoco lo hacen, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales.

¿En qué momento procede la cancelación de un Sindicato?

- Por disolución propia.
- Por dejar de tener los requisitos legales

¿Cuáles son los requisitos que deben contener los estatutos de los sindicatos?

- Denominación que los distinga de los demás sindicatos.
- Domicilio
- Objeto
- Duración. Si faltara esta información se dará por hecho tiempo indeterminado.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
 - Si fuera una expulsión, tendrán que acatarse las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá con el solo efecto de conocer de la expulsión;
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente y
 - c) El acuerdo de expulsión deberá someterse la decisión de los trabajadores de cada una de la secciones integran el sindicato;
 - d) El trabajador afectado deberá ser oído en defensa;
 - e) La asamblea conocerá de las pruebas;
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato;
 - g) La forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias y quórum requerido para sesionar.
 - En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los

trabajadores que representen 33% podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea teniendo por plazo 10 días, y los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la Asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los libros del sindicato o bien de la sección. Cualquier resolución que se tome, deberá adoptarse de cuando menos el 51% del total de miembros del sindicato o de la sección;

- h) Procedimiento para elección de directiva y número de sus miembros;
 - i) Período de duración de la directiva;
 - j) Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes propiedad del sindicato;
 - k) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
 - l) Época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical y
 - m) Cualquier otra norma que por la que puede haber asamblea.
- A los extranjeros se les permite sindicalizarse.
 - Un sindicato tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y por otra parte tiene prohibido ejercer la profesión de comerciante con ánimos de lucro.
 - Dentro de los **motivos de disolución de los sindicatos** están:
 - a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integran, y
 - b) Por transcurrir el término fijado en los estatutos.
 - Quizá el nombre adecuado, en lugar de “Sindicato” podía ser el de “pacto profesional del trabajo”, ya que no es un contrato como tal, debido a que por norma, todos los contratos requieren del acuerdo de voluntades, lo cual no ocurre en un contrato colectivo (señalando que colectivo no quiere decir número, sino “interés profesional”) y a los trabajadores de alguna manera se les obliga a pertenecer al mismo, utilizando *ficciones* legales tales como *en la voluntad obrera lleva implícita la voluntad de los dirigentes sindicales que negocia ni pactan en quienes se les delegó, no sólo su autorización sino, su propia y personal representación*, lo cual es llamado en derecho, “Teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional”. Es por más evidente que no se requiere del acuerdo del patrón en la constitución de un Sindicato y si éste no quisiera impedir, tendría una amenaza de huelga.
 - La definición legal de Contrato Colectivo de Trabajo queda asentada en el artículo 386 que señala: “...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y de uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe estar ser trabajo en una o más

empresas o establecimientos” de donde podemos concluir varios aspectos:

- 1. El sindicato es el titular del contrato colectivo;
 - 2. Que puede ser celebrado por un patrón o varios o por un sindicato patronal o varios; y por último,
 - 3. Que tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa.
- De acuerdo a los especialistas, los elementos que se pueden clasificar las cláusulas integran al contrato colectivo de trabajo son:
 - a) La envoltura;
 - b) El elemento normativo y
 - c) El elemento obligatorio, siendo la “Envoltura” del contrato colectivo de trabajo la que contiene las cláusulas referentes a su nacimiento, duración, revisión y terminación.
 - Un sindicato nace cuando patrón emplee a cuando menos 2 trabajadores miembros de un sindicato y por la vía de huelga en términos del artículo 450, y por la vía de huelga en los casos en que los sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores.
 - En cuanto a la duración de los sindicatos, éstos pueden ser:
 - De tiempo fijo,
 - De tiempo indefinido y
 - Por obra determinada.
 - Las revisiones de los contratos colectivos de trabajo pueden ser de dos tipos:
 - voluntaria y
 - obligatoria
 - Es obligatoria la revisión integral del clausulado y salarial cuando menos cada dos años, solicitándose por lo menos 60 días antes que su vencimiento.
 - Otra exigencia obligatoria es la de las revisiones salariales, que pueden ser exigidas cada año con 30 días de aviso antes de su vencimiento. Si no se cumplen con estas fechas, el artículo 400 indica que se prorrogarán por un periódico al año su duración o bien por tiempo indefinido, sin embargo dichas drogas en la práctica no se dan.
 - La terminación del contrato colectivo de trabajo se da por:
 - Mutuo consentimiento,
 - Por terminación de la obra, o
 - Por cierre total del empresa o vencimiento del plazo.
 - Existen tres supuestos para la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Como sabemos todo contrato implica una doble relación jurídica siendo:
 - a) La individual que se da entre patrón y cada trabajador y en segundo lugar
 - b) La colectiva, que da entre la empresa y el propio sindicato.Siendo los tres supuestos los siguientes:
 - 1) ¿Se puede terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los actos profesionales de trabajo? Si, ya que existen

varios casos con el mutuo consentimiento o cierre total del empresa en que pueden terminarse al mismo tiempo las relaciones individuales y colectivas.

- 2) ¿Pueden subsistir las relaciones individuales sin que existan las relaciones colectivas? Si. Puede darse el caso de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si fuese el único en la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales, es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación, independientemente de existencia del sindicato que las haya concertado.
- 3) ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?
 - Algunos especialistas dicen que no continúan en vigor las relaciones colectivas sin la presencia de las individuales, ya que se considera que al faltar el elemento **normativo** del contrato y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho.
 - Otros especialistas opinan todo lo contrario, arguyendo que si es factible que continúen las relaciones colectivas sin las individuales, ya que en todo convenio colectivo se compone de tres elementos: 1. **elemento envoltura**, 2. **elemento normativo** y 3. **elemento obligatorio** y que si la finalidad del **obligatorio** es garantizar el cumplimiento del elemento **normativo** mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como lo son las relativas al ingreso, al darse una vacante por la terminación de las relaciones individuales, opera la cláusula en cuestión para que se exija al patrón que cubra con nuevos elementos del propio sindicato las vacantes que si hubiesen originado. Por lo tanto, la simple terminación de las relaciones individuales no conlleva necesariamente a la terminación de las relaciones colectivas.
 - Ambos criterios en pro y en contra anteriores, pudieran no tener la razón, ya que las relaciones colectivas **si** pueden subsistir sin las relaciones individuales, pero por otras razones que ellos argumentan, que es *la misma naturaleza del derecho de trabajo*. Las relaciones colectivas sobreviven gracias a las relaciones individuales, por razón de orden tutelar, de que un patrón continuará vinculado al sindicato titular del contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente y en un momento dado rescinda los contratos individuales de todos sus trabajadores. Por otra parte la seguridad jurídica implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora que está por encima de cualquier opinión jurídica, por lo tanto, un sindicato puede exigir el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado, tan pronto vuelva a contratar a otros trabajadores para reanudar las labores en el centro de trabajo.
- El **elemento normativo** de un contrato colectivo es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato, definiéndose en su clausulado, aspectos tan importantes como:
 - las condiciones de trabajo,

- salarios,
 - jornada,
 - vacaciones,
 - descansos, entre otras variables.
- El **elemento obligatorio** del contrato colectivo de trabajo contiene tres clausulados importantes:
- la cláusula de exclusión de ingreso;
 - la cláusula de exclusión por separación y como tercer elemento,
 - el reglamento interior de trabajo.
- Estos tres elementos son obligatorios. Mario de la Cueva indica que el **elemento obligatorio** tiene por objeto hacer que se **cumplan las cláusulas del elemento normativo** de los contratos colectivos.
- Esta aseveración es equívoca, ya que se tradujo del alemán la palabra “obligatorio”, ya que por exclusión, se podría deducir que los otros dos elementos del contrato no serían obligatorios aparentemente. Algunos especialistas sugieren sustituir la palabra de “obligatorio” por **“compulsorio”**, ya que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo.
- También se considera mal denominadas las cláusulas de “ingreso y exclusión por separación”, ya que en exclusión de ingreso se da una contradicción, ya que si es exclusión necesariamente tiene que ser “hacia fuera” y si es inclusión debiera ser “hacia dentro”. Por eso se opta por denominarla “cláusula de admisión” o “cláusula de ingreso”. Entonces, en cuanto a la **cláusula de exclusión por separación**, se observa redundancia, por eso algunos lo llaman simplemente **“cláusula de exclusión”**. Por lo que toca al Reglamento Interior de Trabajo, también se considera “mal acomodado”, ya que no es exacto que siempre se encuentre ubicado en este lugar, debido a que puede darse el caso *de que exista una empresa con un contrato colectivo y que no tenga reglamento, o viceversa.*

● **¿Qué es la “Cláusula de Admisión” y se apega ésta a los preceptos constitucionales?**

- ...
- ””
- ...
- ...
- ...

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% PARA APLICARSE SOBRE EL EXCEDENTE INFERIOR
0.01	746.04	0.00	1.92
746.05	6,332.05	14.32	6.40
6,332.06	11,128.01	371.83	10.88
11,128.02	12,935.82	893.63	16.00
12,935.83	15,487.71	1,182.88	17.92
15,487.72	31,236.49	1,640.18	21.36
31,236.50	49,233.00	5,004.12	23.52
49,233.01	93,993.90	9,236.89	30.00
93,993.91	125,325.20	22,665.17	32.00
125,325.21	375,975.61	32,691.18	34.00
375,975.62	EN ADELANTE	117,912.32	35.00

TARIFA DE SUBSIDIO PARA EL EMPLEO APLICABLE A LA TARIFA MENSUAL PARA EL AÑO 2023 ANEXO 8 DEL RMF, DEL DOF 27 DICIEMBRE 2022

PARA LOS INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	CANTIDAD DE SUBSIDIO 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 ⁽¹⁾
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

	INGRESO MENSUAL = BASE GRAVABLE	7,000.00
MENOS:	LÍMITE INFERIOR	6,332.06
	EXCEDENTE	667.94
POR:	TASA	0.1088
	IMPUESTO MARGINAL	72.67
MÁS:	CUOTA FIJA	371.83
	IMPUESTO CAUSADO	444.50
MENOS:	SUBSIDIO ACREDITABLE	253.54 ⁽¹⁾
IGUAL A:	ISR POR PAGAR	190.96

SON 100% EXENTAS , PERO SI HUBIERA SIDO DE UN TRABAJADOR QUE GANARA MÁS DEL SALARIO MÍNIMO, ENTONCES LA

PARTE EXENTA SOLO SERÁ DEL 50%

TRABAJADOR DE NO SALARIO MÍNIMO QUE PRESTA SERVICIOS ADICIONALES A SU JORNADA

DE TRABAJO POR 9 HORAS A LA SEMANA, 3 VECESA A LA SEMANA

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

SALARIO DIARIO	JORNADA DIARIA EN HORAS	SALARIO POR HORA	HORAS EXTRAS TRABAJADAS	TOTAL	POR LISR	MONTO EXENTO LA DIFERENCIA ESTÁ GRAVADA
250.00	8	31.25	9	281.25	50%	140.625

LA EXENCIÓN NO PUEDE EXCEDER DE 5 VECES EL SMG POR CADA SEMANA DE SERVICIOS; POR EL EXCEDENTE DE PRESTACIONES EXCEPTUADAS DEL PAGO DEL IMPUESTO QUE MENCIONA LA LISR, SE PAGARÁ EL ISR.

SALARIO MÍNIMO DIARIO	MULTIPLICADO POR 5	TOPE DE 5 SALARIO A LA SEMANA
207.44	5	1,037.20

	INGRESO MENSUAL = BASE GRAVABLE	6,500.00
MENOS:	LÍMITE INFERIOR	6,332.06
	EXCEDENTE	167.94
POR:	TASA	0.1088
	IMPUESTO MARGINAL	18.27
MÁS:	CUOTA FIJA	371.83
	IMPUESTO CAUSADO	390.10
MENOS:	SUBSIDIO ACREDITABLE	0.00
IGUAL A:	ISR POR PAGAR	390.10

				PAGO DE AGUINALDO	
	INGRESO MENSUAL = BASE GRAVABLE				9,000.00
	AGUINALDO				9,000.00
	TOTAL DE PERCEPCIONES				18,000.00
MENOS:	EXENCIÓN DE AGUINALDO	207.44	30		6,223.20
	BASE DEL CÁLCULO DEL ISR				11,776.80
POR:	LÍMITE INFERIOR				11,128.02
	EXCEDENTE				648.78
POR:	TASA				0.16
	IMPUESTO MARGINAL				103.80
MENOS:	CUOTA FIJA				893.63
IGUAL A:	IMPUESTO CAUSADO				997.43
	SUBSIDIO ACREDITABLE				0.00
	ISR POR PAGAR				997.43

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

CASO PRÁCTICO			
	SALARIO MENSUAL		35,000.00
	PTU		5,250.00
	TOTAL DE PERCEPCIONES		40,250.00
MENOS:	EXENCIÓN DE PTU		
	SMG x 15		
	207.44	15	3,111.60
	BASE DEL IMPUESTO		37,138.40
MENOS:	LI		31,236.50
	EXCEDENTE		5,901.90
POR:	TASA		0.2352
	IMPUESTO MARGINAL		1,388.13
MÁS:	CUOTA FIJA		5,004.12
	ISR		6,392.25
MENOS:	SUBSIDIO		0.00
	ISR A RETENER		6,392.25
EL IMPORTE A PAGAR AL TRABAJADOR			
	SALARIO MENSUAL		35,000.00
	PTU		5,250.00
	TOTAL DE PERCEPCIONES		40,250.00
MENOS:	RETENCIÓN DE ISR		6,392.25
	TOTAL NETO		33,857.75

EN ESTE CASO NO SE APLICA EL SUBSIDIO
PARA EL EMPLEO POR NO SER UN INGRESO
PROVENIENTE DE UNA RELACIÓN LABORAL

CASOS DE INCIDENCIA FISCAL				
TRABAJADOR DE SALARIO MÍNIMO QUE PRESTA SERVICIOS ADICIONALES A SU JORNADA DE TRABAJO POR 9 HORAS A LA SEMANA, 3 VECES A LA SEMANA				
	SALARIO MÍNIMO DIARIO	JORNADA DIARIA EN HORAS	HORAS EXTRAS TRABAJADAS	TOTAL EXENTO
	207.44	8	25.93	233.37

SON 100% EXENTAS , PERO SI HUBIERA SIDO DE UN TRABAJADOR QUE GANARA MÁS DEL SALARIO MÍNIMO, ENTONCES LA PARTE EXENTA SOLO SERÁ DEL 50%				
TRABAJADOR DE NO SALARIO MÍNIMO QUE PRESTA SERVICIOS ADICIONALES A SU JORNADA DE TRABAJO POR 9 HORAS A LA SEMANA, 3 VECES A LA SEMANA				

SALARIO DIARIO	JORNADA DIARIA EN HORAS	SALARIO POR HORA	HORAS EXTRAS TRABAJADAS	TOTAL	POR LISR	MONTO EXENTO LA DIFERENCIA ESTÁ GRAVADA
250.00	8	31.25	9	281.25	50%	140.625

LA EXENCIÓN NO PUEDE EXCEDER DE 5 VECES EL SMG POR CADA SEMANA DE SERVICIOS; POR EL EXCEDENTE DE PRESTACIONES EXCEPTUADAS DEL PAGO DEL IMPUESTO QUE MENCIONA LA LISR, SE PAGARÁ EL ISR.

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

SALARIO MÍNIMO DIARIO	MULTIPLICADO POR 5	TOPE DE 5 SALARIO A LA SEMANA
207.44	5	1,037.20

	INGRESO MENSUAL = BASE GRAVABLE				9,000.00
	AGUINALDO				9,000.00
	TOTAL DE PERCEPCIONES				18,000.00
MENOS:	EXENCIÓN DE AGUINALDO	207.44	30		6,223.20
	BASE DEL CÁLCULO DEL ISR				11,776.80
POR:	LÍMITE INFERIOR				11,128.02
	EXCEDENTE				648.78
POR:	TASA				0.16
	IMPUESTO MARGINAL				103.80
MENOS:	CUOTA FIJA				893.63
IGUAL A:	IMPUESTO CAUSADO				997.43
	SUBSIDIO ACREDITABLE				0.00
	ISR POR PAGAR				997.43

CÁLCULO DEL TIEMPO EXTRA							
Ejemplos de cálculo de salario Mínimo							
	Datos:			Horas extras trabajadas en la semana			
	Salario	Jornada	Zona	Lunes	Martes	Jueves	Total
SMG 2023 DIARIO	207.44	Diurna	N/A	2	1	2	5
SMG 2022 AL MES	6,223.20						
Solución:							
1) Determine el costo por hora trabajada, y el costo por tiempo extra (art. 66 de la LFT)							
Salario Diario	207.44						
Entre:							
Horas de la jornada	8						
Cuota por hora extra	25.93						
100% según la LFT	25.93						

2) Calcule el monto de horas extras exentas

Solución:							
1) Se determina el costo por hora trabajada, y el costo por tiempo extra (art. 66 de la LFT)							
Salario Diario	207.44						
Entre:							
Horas de la jornada	8						
Más:	25.93						
200% según la LFT	51.86						
Cuota por hora extra	77.790						
Datos:							
Salario	Jornada	Zona	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Total
52.60	Diurna	"A"	3	3	3	3	12

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

2) Se calculan las horas extras exentas y gravadas

Día	Cuota por Hora Extra	H. Extras Trabajada	Límite s/ LFT	Monto Exento	Exento hasta 9 hrs
Lunes	51.860	3	3	155.58	
Martes	51.860	3	3	155.58	
Miércoles	51.860	3	3	155.58	466.74
Jueves	77.790	3		233.37	
Viernes				0.00	
Sábado				0.00	
Total		12	9	700.11	466.74

3) Se obtiene el importe de las horas gravadas

Basados en la F-I del artículo 109 de la LISR las horas extras del jueves exceden de los límites de la LFT y por lo tanto si pagan ISR.

Ingreso total por HE	700.11
Horas Extras Exentas	466.740
Horas Extras Gravadas	233.370

Zona "A"	Horas	Dobles	Triples
Día			
Lunes	5	3	2
Martes	1	1	
Miércoles			
Jueves	2	2	
Viernes			
Sábado	3		3
Domingo			
Suma	11	6	5
Salario Diario	207.44		
Cuota por H. Doble		51.860	
Cuota por H. Triple			77.790
Monto Exento ISR		311.160	
Monto Gravado ISR			388.95

Zona "A"	Horas	Dobles	Triples
Día			
Lunes	3	3	
Martes	3	3	
Miércoles			
Jueves	2	2	
Viernes			
Sábado	4		4
Domingo			
Suma	12	8	4
Salario Diario	207.44		
Cuota por H. Doble		51.860	
Cuota por H. Triple			77.790
Monto Exento ISR		414.88	
Monto Gravado ISR			311.160

ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO – ISR PERSONAS FÍSICAS

Artículo 54 Indemnización		
Un mes de salario		Importe
SMG		207.44
Por: Doble		2
Monto del salario (Art. 486 LFT)		414.88
Por: Días del mes (Art. 89 LFT)		12
Monto por cada año de servicio		4,978.56
Por: Años de Servicio		10
12 días por cada año de servicio		49,785.60
Más: Un mes de salario (Máx. 486 LTF)		12,446.40
Monto Total de la Indemnización		62,232.00

Zona	A	B	C
SMG	207.44	207.44	207.44
Por: Veces de exención	90	90	90
	18,670	18,670	18,670
Por: Días del año	365	365	365
Monto Exento Total	6,814,404	6,814,404	6,814,404