

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LAS REMUNERACIONES AL PERSONAL

Como ya se había establecido, existen tres aspectos importantes de la planeación estratégica de compensaciones:

- 1) **La planeación estratégica de recursos humanos debe ir de la mano con los objetivos de la organización.**
- 2) **La norma de pago por desempeño.**
- 3) **El valor motivacional de la compensación.**

Por lo anterior, será necesario analizar parte de la estructura de la legislación laboral y fiscal en México.

JORNADA DE TRABAJO

¿Cómo debe definirse a la jornada de trabajo?

El artículo 58 de la LFT menciona que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La definición que debiera ser **“es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él”**.

Además debe considerarse que el trabajador está a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa hacia el trabajo, lo cual está confirmado con diversas jurisprudencias, sin embargo no es lógico que la jornada tome en cuenta el tiempo de desplazamiento. De hecho así lo consideran la mayoría de las empresas “serias”, sin incluir el tiempo de transporte, pero sí se toma en cuenta dicho traslado para otros efectos laborales.

¿Cuál es el tiempo semanal real de jornada?

En cuanto al tiempo semanal de jornada es de **40 horas** con pago efectivo de **56 horas** (Sábados y domingos respectivamente $8+8=16 + 40 = 56$ horas).

Desde hace mucho tiempo los empresarios quieren adoptar el sistema estadounidense de pagar solo por horas trabajadas, lo cual no ha sido permitido por los sindicatos obreros, estando esta sugerencia en el “congelador” desde hace muchos años. ¿Qué opina usted?

HORAS EXTRAS (Over time)

¿Cómo se manejan laboralmente las horas extras?

Por lo general, en la práctica, los empleados de confianza trabajan horas extras sin que se les pague. En algunos casos se acuerda internamente con la Dirección, que se compense eventualmente con tiempo libre para los *White Collars* (oficinistas) y en ciertos casos obreros.

En cuanto a la legislación laboral las horas extras (o sea la extensión o antelación de la jornada ordinaria) pueden ser trabajadas hasta por 3 horas al día y no más de 3 veces a la semana lo cual totaliza 9 horas. Pero por otra parte a “nadie se le puede obligar a trabajar tiempo extra” a menos que sea por caso fortuito o de fuerza mayor ¿Usted qué opina?

Las horas extras se pagan al doble hasta las primeras 9 horas trabajadas. A partir de la novena extra hora en adelante, deberán ser pagadas al triple.

Los días de descanso no necesariamente deben ser en fin de semana, sino cualesquier otro día. Es posible obligar a un empleado a trabajar en su día de descanso (LFT artículo 75), pero en la práctica esto no sucede así. Pero si por ciertas circunstancias lo(s) trabajara sería pagado al triple (excepto para los administrativos en la práctica). Existe una prima (25%) si se trabaja en Domingo, lo cual totalizaría 325% (300%+25%).

VACACIONES

¿Qué nos indica la legislación laboral en materia de vacaciones?

En cuanto a las **vacaciones**, los trabajadores con más de un año de antigüedad tendrán cuando menos 6 días laborables de vacaciones, y aumentarán en 2 días más por cada año de servicios, hasta llegar a 12 días, con el impedimento de que solo se otorgará a partir del cuarto año de servicios, es decir, el período de vacaciones se incrementará en 2 días por cada 5 años de servicios.

Trueba Urbina sostiene que el trabajador tiene derecho a 14 días de vacaciones a partir del quinto año de servicios. Sin embargo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) argumenta que para que un trabajador tenga derecho a 14 días, debe haber cumplido al menos 9 años de servicios. Esta es la opinión más calificada por ser una interpretación oficial, que se confirma con la Resolución del 27 de julio de 1970 del Departamento Jurídico de dicha Secretaría con oficio 9.000373.

En la práctica, se prefiere por ejemplo, pagar 10 días con una Prima del 100%, a otorgar 30 días con una prima del 25%. En muchas empresas, por ejemplo, General Motors en México, paga desde el inicio de la relación laboral el 171% de prima vacacional en lugar del 25% estipulado en la ley.

¿Pueden ser compensadas las vacaciones con pago en efectivo?

Las **vacaciones no pueden ser compensadas por dinero** por no haberlas disfrutado en su momento. Lo que se hace en la práctica, cuando alguien no sale de vacaciones, es cancelarle dichas vacaciones y únicamente pagarle la prima vacacional.

SALARIOS

¿El sueldo y/o salario debe ser considerado para efectos del costo de la nómina por lo que se le paga nominalmente al empleado, es decir su sueldo como tal?

El salario no solo es el nominal, existen muchos salarios, con la misma base, es decir, la integración del salario para efectos del ISR es una, otra integración de salario para efectos del Seguro Social, para finiquitos e indemnizaciones es otra base, y así sucesivamente. Debe tenerse sumo cuidado al otorgar ciertos beneficios o prestaciones, para que no formen parte del Salario Diario Integrado.

Para el Seguro Social de acuerdo con su legislación, no deben tomarse en cuenta las vacaciones para efectos de la integración del salario, los instrumentos de trabajo tales como ropa y similares, el ahorro, las aportaciones para el INFONAVIT y el PTU, la alimentación y habitación cuando no se de a título gratuito, las despensas, los premios por asistencia y el pago de tiempo extra excepto cuando éste sea fijo o permanente.

Si el trabajador recibe un sueldo variable, deberá tomarse como salario diario el promedio de las percepciones obtenida en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, pero si en ese lapso hay un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Si el salario se fija por semana o por mes se tomará como media aritmética o promedio aritmético 7 o 30 días respectivamente para obtener el salario diario. Si es un vendedor a detalle, se tomará como base de cálculo, el promedio del último año o si el período es menos de un año la base será el total de ingresos percibidos. Tal es el caso de empresas tales como Sears, Liverpool y Palacio de Hierro.

En el caso de los obreros, por ejemplo, normalmente en México se les paga semanalmente porque por una parte desarrollan primordialmente un trabajo material y ha sido una costumbre sindical y a los administrativos se les paga por lo general cada quincena, pero en la práctica en algunas empresas subsidiarias norteamericanas en México, se les paga a los administrativos cada semana o bien cada mes o bien cada quincena.

Entraremos al primer estudio de los ingresos por salarios y asimilables, que sin duda es un tema complejo que involucra a varias disciplinas.

Esta complejidad va desde determinar que es un ingreso, hasta el cálculo de las diferentes contribuciones fiscales como son:

- Los impuestos y aportaciones al IMSS.
- Infonavit.
- Impuesto Sobre Nómina y
- Otros que les son relativos y el tratamiento que a cada uno debe dársele.

Por una parte se aplica para sueldos y salarios una tarifa mensual, quincenal, semanal y otra tarifa anual, otra tarifa mensual para calcular el Subsidio al Salario y otra tarifa anual para el mismo concepto.

Por si lo anterior fuera poco, además existe un procedimiento para el pago de Indemnizaciones y otro procedimiento para el cálculo de Finiquitos, otro procedimiento más, con sub-procedimientos, para el pago del Seguro Social, otro más para el Infonavit y otro para el 2% sobre Nóminas y un sinnúmero de procedimientos de acumulaciones, exenciones y excepciones a las Reglas Generales para cada concepto que recibe un trabajador, como lo puede ser la Gratificación Anual, la PTU, el Tiempo Extra, las Vacaciones y su correspondiente Prima. Y si aún, por si fuera poco lo anterior, existen más procedimientos para casos especiales de las ramas de la industria y el comercio.

Todos estos aspectos serán comentados en varias sesiones, con la aplicación de casos prácticos, sin embargo empezaremos por el principio con ciertas definiciones elementales para la comprensión de este tema tan complejo.

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

¿Cómo podemos definir desde otro ángulo a los ingresos por sueldos y salarios?

Para poder contestar esta pregunta debemos remitirnos al Capítulo I del Título IV de la LISR, que se refiere a los “**Ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado**” y en Ingresos personales, que sin ser precisamente sueldos y salarios, la LISR los asimila a éstos.

Aquellas personas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, tendrán derecho a acreditar el subsidio para el empleo y por el contrario, aquellas personas que obtengan ingresos **asimilables a sueldos y salarios** NO podrán gozar de este derecho.

La LISR (artículo 110 LISR) establece que son 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 una relación laboral.

Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado (Artículo 137 del RISR):

- Las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca.
- La ayuda o compensación para renta de casa.
- Transporte o cualquier otro concepto que se otorgue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe.

No son **ingresos en bienes**, y por lo tanto no se le debe retener impuesto a los siguientes conceptos (LISR Art. 110 último párrafo):

- Los servicios de comedor y comida proporcionados por el patrón al trabajador.
- Es uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado, como son: herramientas, útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo

También se precisa en el artículo 110 que este tipo de ingresos los obtiene en su totalidad solo quien realiza el trabajo, es decir, no se comparten en la sociedad conyugal.

Para efectos de acumulación y por lo tanto el cálculo de ISR de los Ingresos en Crédito, no se acumularán parcialmente, sino en una sola acumulación hasta el año calendario en que sean cobrados.

¿Cuáles son los ingresos que se asimilan a sueldos y salarios?

- Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, Entidades Federativas y los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos que no estén sujetos a comprobación, así como los que reciban las fuerzas armadas. Si funcionarios de la Federación, Estado o Municipios tuvieran asignados automóviles que no reúnan el requisito de ser estrictamente indispensables, será considerado como ingreso en servicio, la cantidad que no hubiera sido deducible para fines del ISR.
- 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.
- Los honorarios a miembros de Consejos Directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole
- Los honorarios de Administradores, Comisarios y gerentes generales.
- Los honorarios a personas que presten sus servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
- Los honorarios que reciban las personas físicas de personas morales o de otras personas físicas con actividades empresariales a las que les presten servicios personales independientes, cuando comunique al prestatario (patrón) por escrito que optan por pagar el ISR en los términos de las disposiciones aplicables a sueldos y salarios. Todo lo anterior con base en el artículo 110 de la LISR
- Sin embargo otro artículo (155 de la LISR) señala que los ingresos percibidos por la realización de actividades empresariales exclusivamente por comisiones, podrán optar, con el consentimiento del comitente, para que éste efectúe la retención del impuesto, como si fuera un concepto asimilable a salarios, en cuyo caso, no le serán aplicables las reglas relativas a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.
- Antes de que se ejerza esta opción, el comisionista deberá comunicarlo por escrito al comitente, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:
 - Efectuar la retención conforme al procedimiento del artículo 113 de la LISR y de los artículos reglamentarios de la misma.
 - Calcular el ISR anual de conformidad con el artículo 116 y presentar una declaración informativa de sueldos y salarios.
 - Proporcionar las constancias de remuneraciones pagadas y retenciones efectuadas, cuando así lo solicite el comisionista.

El comisionista deberá presentar su declaración anual, acumulando a sus ingresos por salarios, los obtenidos por las comisiones, salvo que el año calendario de que se trate obtengan únicamente estos ingresos, no provengan simultáneamente de 2 o más comitentes, ni excedan de \$400,000 y el comitente cumpla con la obligación de efectuar el cálculo del impuesto anual.

El prestador del servicio deberá solicitar las constancias de remuneración pagadas y retenciones efectuadas. No se solicitará la constancia al prestatario que haga el cálculo del impuesto anual.

Esta opción podrá ejercerse por cada uno de los prestatarios y considerando todos los ingresos que se obtengan en el año calendario de dicho prestatario por concepto de prestación de servicios profesionales. Esto se hace entenderá ejercida hasta en tanto el contribuyente manifieste por escrito al prestatario de que se trate que pagará el impuesto en los términos del Capítulo II del Título IV de la el LISR, relativo a los ingresos por actividades empresariales y profesionales.

De acuerdo con la regla I.3.11.9. de la Resolución Miscelánea, las personas físicas que realicen actividades empresariales al menudeo como son los vendedores independientes que no tengan ingresos por otros conceptos gravados por la el LISR y enajenen únicamente productos de una misma persona moral y los que revendan al público en general como comerciantes ambulantes o en la vía pública, cuyos ingresos gravables en el ejercicio inmediato anterior no hayan excedido de \$300,000, en lugar de pagar bajo el régimen de actividades empresariales, podrán optar por pagar bajo el régimen de asimilados a salarios, con ciertas reglas a seguir.

CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL Y PAGOS PROVISIONALES.

Algunos aspectos que deben ser considerados por la Dirección de Recursos Humanos y Nóminas son los siguientes:

1. Si nos basamos en el artículo 116 de la LISR, **las personas que hagan pagos por sueldos y salarios, están obligados a calcular el impuesto anual de cada persona que les hayan prestado servicios personales subordinados y de aquéllas a las que les hubiera efectuado pagos por conceptos asimilables a sueldos y salarios.** El último párrafo de este artículo señala que no se hará el cálculo del impuesto anual en los siguientes casos:
 - a. Cuando se trate de contribuyentes que hayan iniciado la prestación de sus servicios con posterioridad al 1º enero del año de que se trate.

a más tardar el 31 diciembre. Por ejemplo si un trabajador prestó sus servicios al patrón durante todo el año y dicho trabajador obtuvo ingresos inferiores a 400.000, como el empleador no sabe si el trabajador obtuvo ingresos simultáneos con otro patrón; el patrón estaría obligado a efectuar el cálculo anual, salvo que a más tardar el 31 diciembre el trabajador le comunicara por escrito que presentará su propia declaración anual.

- e. Cuando obtengan ingresos por sueldos y salarios de fuente de riqueza ubicada en el extranjero.
- f. Cuando obtengan ingresos anuales por sus y salarios que excedan de \$400,000

El artículo 238 del Reglamento indica que las personas físicas que sólo obtengan ingresos por sueldos y salarios y que no tengan la obligación de presentar su declaración anual, si podrán presentar la cuando tengan un saldo a favor como consecuencia de la aplicación de las deducciones personales previstas en las fracciones I y II del artículo 176 de la el LISR; es decir sólo la relativas a gastos médicos y dentales, servicios hospitalarios y gastos funerarios.

- 3. Contra el ISR del ejercicio son acreditables los pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, vía retención efectuada por los patrones. Sin embargo de acuerdo con el último párrafo de la fracción II del Artículo 8vo que regula el subsidio para el empleo, nos dice que en el caso de que un trabajador haya tenido durante el ejercicio dos o más patrones y cualquiera de ellos le haya entregado en efectivo diferencias de subsidio para el empleo, esta cantidad se deberá disminuirse del importe de la retenciones efectuadas acreditables en dicho ejercicio, hasta por el total de las mismas.

Ejemplo:

CONCEPTO	EMPLEADOR 1	EMPLEADOR 2	SUMA
Remuneraciones gravadas	45.200	84.500	129.700
Suma del Subsidio para el empleo mensual aplicado	4.522		4.522
Suma del Subsidio para el empleo mensual pagado	1.895		1.895
Retenciones de ISR	194	7.158	7.352

En este caso particular, las retenciones que se podrán acreditar contra el ISR anual serán de \$5,457, cantidad que resulta de la diferencia de restar de \$7,352, la cantidad de \$1,895.

Para calcular el ISR en la declaración anual que tendrá que presentar por haber recibido remuneraciones de dos patrones; contra el impuesto que resulte de aplicar la tarifa anual del artículo 177, se podrá acreditar la suma del subsidio para el empleo mensual que resultó de aplicar la tabla de dicho subsidio; es decir, la cantidad aplicada por el empleador uno por la cantidad de \$4,522.

	C O N C E P T O	Importe	Impuesto	Concepto
	Base gravable	129.700,00		
	Límite inferior	123.580,21	13.087,44	ISR Cuota fija
	Excedente	6.119,79		
	Porcentaje de ISR	21,36%	1307,19	ISR del excedente
	ISR-Artículo 113		14.394,63	
	ISR tarifa artículo 177			14.394,63
Menos:	Subsidio para el empleo aplicado			4.522,00
	ISR Anual			9.872,63
Menos:	ISR Retenido			5.457,00
	Saldo a Cargo (Favor)			4.415,63

- a) Debe tomarse en cuenta los casos en que el patrón no está obligado a efectuar el cálculo del impuesto anual; sin embargo, esto no significa que no deben manifestarse todos los ingresos por sueldos y asimilables a sueldos pagados a todas las personas en el ejercicio, en la Declaración Anual Informativa.
- b) A cuenta del impuesto anual, los contribuyentes están obligados a efectuar pagos provisionales en los términos del artículo 113 (a través de la retención cuando el patrón esté obligado a ello).
- c) El RISR da algunas opciones para efectuar las retenciones de acuerdo con el 113, que son:
 - a. Cuando se paguen función del trabajo realizado y no en función de días trabajados, basado en el artículo 134 del Reglamento, que indica que se determinará una cantidad diaria proporcional con base en los días efectivamente utilizados para la realización del trabajo determinado, a la cual se le aplicará la tarifa del artículo 113 calculada en días, al impuesto que resulte, se le acreditaran en su caso el subsidio para el empleo diario. La cantidad que resulte conforme a lo anterior se multiplicará por el número de días efectivamente trabajados, siendo importe retener.

Ejemplo:

En el caso de que un contribuyente lleve a cabo un trabajo determinado por el cual recibió 2,151.60 y se llevó 12 días en efectuarlo, la retención sería como sigue:

Monto del salario	=	2151,60	179,30	Salario diario
Días utilizados		12		
Base gravable		179,30		
Menos: Límite inferior		138,51	8,13	ISR cuota fija
Excedente		40,79		
Por: % de ISR		10,88%	4,44	
Total de ISR con cálculo de Tarifa Diaria			12,57	

ISR tarifa diaria	12,57
Menos: Subsidio para el empleo diario	9,69
Impuesto diario	2,88
Por: Número de días trabajados	12
Cantidad a retener	34,56

El tercer párrafo de la fracción I del artículo octavo que regula el subsidio para el empleo, establece que los casos en que los patrones 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 se multiplicará por el número de días al que corresponda al período de pago para determinar el monto del subsidio para el empleo que corresponda al trabajador por dichos pagos.

b) Si se tratara de pagos de sueldos sus salarios cuyos periodos correspondan a 7, 10 ó 15 días, el artículo 145 del reglamento establece que la retención del impuesto se calculará con base en la tarifa del artículo 113, calculada en semana, decenas o quincenas, según corresponda, considerando el subsidio para el empleo proporcional a semanas, decenas o quincenas.

c) Antes realizar el primer pago por concepto de sueldos y salarios, correspondiente al año calendario por el que se calculen las retenciones, con base en el artículo 147 el reglamento, dicha retenciones se podrán determinar conforme al siguiente procedimiento:

1. Se determinará el total de cantidades que se pagaron al trabajador en dicho año, dividiéndolas entre 12 y a la cantidad así calculada se le aplicará el procedimiento del artículo 113, acreditando en su caso el subsidio fiscal y el crédito al salario mensual.

Ejemplo:

Un trabajador recibió una cantidad anual de \$52,320.

Percepciones anuales	52.320	4.360	Percepción Proporcional Anual
	12		

A manera de opinión personal, la aplicación este procedimiento perjudica al trabajador, ya que se estaría pagando anticipadamente un impuesto sobre ingresos que aún no han sido percibidos.

d) La tarifa del artículo 113 calculada en días, semanas, decenas o quincenas, se determinarán dividiendo el límite inferior, límite superior y cuotas fijas de la tarifa y tabla mensuales, entre 30.4 y multiplicando el cociente por 1, 7, 10 ó 15 días, según corresponda. De igual manera el límite inferior, superior y el subsidio para el empleo de la tabla, se dividirá entre 30.4 y el cociente se multiplicará por 1, 7, 10 ó 15. La SHCP pública dichas tarifas citadas en el DOF.

e) El artículo 146 del Reglamento, establece que los patrones que efectúen los pagos por sueldos y salarios, podrán efectuar el entero de las retenciones por dichos conceptos, considerando el número de pagos semanales que se hubieran efectuado en el periodo de que se trate.

d) Es importante aclarar que de acuerdo al último párrafo de la Fracción I del artículo 8vo multimencionado, cuando los trabajadores presten servicios a dos o más patrones tendrán que elegir antes de que alguno les efectúe el primer pago que les corresponda por salarios en el año calendario se trate, al patrón que les efectuará las entregas del subsidio por el empleo, en cuyo caso, deberán comunicar esta situación por escrito a los demás patrones, a fin de que ellos ya no les den el subsidio para el empleo correspondiente. Asimismo, de acuerdo con el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 118 de la ley, los patrones deberán solicitar a los trabajadores les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago de salarios en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro patrón y éste les aplica el subsidio para el empleo, a fin de que ya no se les aplique nuevamente. Además en el inciso d) de la fracción III del artículo octavo establece que para que los patrones puedan acreditar el subsidio para el empleo pagado los trabajadores, contra el ISR a su cargo o retenido a terceros, deberán conservar los escritos mencionados proporcionados por dichos trabajadores.

g) Los patrones PM y PF efectuarán el entero de las retenciones a más tardar el 17 de cada uno de los meses del año calendario, mediante declaración. Sin embargo de acuerdo con el artículo cuarto del “Decreto por el que se exime del pago de los impuestos que se menciona y se otorgan facilidades administrativas a diversos contribuyentes”, las retenciones se podrán presentar a más tardar el día, considerando el sexto dígito de la clave del RFC:

1 y 2	Día 17 + 1 día hábil
3 y 4	Día 17 + 2 días hábiles
5 y 6	Día 17 + 3 días hábiles
7 y 8	Día 17 + 4 días hábiles
9 y 10	Día 17 + 5 días hábiles

Basados en el artículo 12 del CFF, cuando el último día del plazo ser viernes o inhábil, se considerará como fecha límite el siguiente día hábil. Esta norma, no se aplica a las personas físicas que estén obligadas a dictaminar sus estados financieros.

h) De conformidad con el último párrafo del artículo 118 de la LISR, los organismos internacionales basados en los tratados respectivos, así como los estados extranjeros, no cumplirán con todas las obligaciones establecidas en la ley para las personas que hagan pagos a sus empleados por concepto de sueldos y salarios, incluyendo la de retener el ISR.

i) El artículo 113 de la LISR indica que los contribuyentes que presten sus servicios personales subordinados a personas no obligadas efectuar retenciones y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, deberán calcular y enterar su pago provisional en cada uno de los meses del año de calendario, a más tardar en las fechas ya indicadas.

RETENCIONES POR REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS A LAS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 109 FRACCIÓN I DE LA LISR

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

- Por los derivados de prestaciones distintas al salario que perciban los trabajadores de salario mínimo general para una o varias zonas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la ley Federal del trabajo, así como por los derivados de las remuneraciones tiempo extra o prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en su sustitución, hasta el límite establecido en dicha Ley Federal del Trabajo.
- Por el excedente de las prestaciones exentas antes referidas se pagará el ISR.

Área geográfica	SMG 2009	SMG 2010	% Incremento
A	54,80	57,46	4,85%
B	53,26	55,84	4,84%
C	51,95	54,47	4,85%

Remuneraciones por tiempo extra en casos de salario mínimo.

Basados en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que se podrá prolongar la jornada de trabajo en circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, por lo que se deduce que si un trabajador trabaja más de tres horas diarias, las que excedan pagarán ISR; y si un trabajador labora como máximo tres horas diarias pero más de tres veces a la semana, estarán gravadas las percepciones correspondientes al exceso de nueve horas.

En la ley del trabajo en el artículo 67 se establece que las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario al que correspondan las horas de la jornada es decir salario doble.

El artículo 68 de la misma ley establece que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más de salario que corresponda las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley.

Ejemplo:

Tres horas diarias, tres veces a la semana				
Salario diario Entre:				57,46
				8
Horas extras	7,18	(X) 2	(X) 9	7,18
				129,29

En este caso, la parte exenta sería de 129.29 por ser el salario mínimo y no exceder de los límites establecidos en la ley Federal del trabajo.

Ejemplo:

Un trabajador de salario mínimo trabajo nueve horas extras distribuidas de la siguiente manera:

Lunes 7 horas
Martes 2 horas

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

Ejemplo:

Un trabajador de salario mínimo trabajo 10 horas extras como sigue:

Lunes 4 horas.
Martes 4 horas.
Miércoles 2 horas.

En este caso, las horas extras exentas serían 8 horas, 3 del lunes, 3 del martes y 2 del miércoles.

Ejemplo:

Un trabajador de salario mínimo trabajo cinco horas extras, una hora diaria de lunes a viernes, en este caso las horas extras exentas serían tres. Lo cierto es que solamente están exentas cuando no sean más de tres horas diarias ni más de tres días a la semana.

Remuneraciones por horas extras de salarios mayores al mínimo

Para aquellos trabajadores que perciban más de un salario mínimo, sólo se les exentará el 50% de las horas extras siempre y cuando no excedan los límites establecidos anteriormente, y sin que la exención exceda de una cantidad equivalente a cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Ejemplo:

Área geográfica	SMG 2009	SMG 2010	% Incremento	Horas	Lím.Ex. 2009	Lím.Ex. 2010
A	54,80	57,46	4,85%	5	274	287,3
B	53,26	55,84	4,84%			
C	51,95	54,47	4,85%			

Ejemplo:

3 horas diarias, 3 horas a la semana:

	Entre	S x Hra.	
Salario Diario	105,52	8	13,19
Horas Extras		Por: 2 veces	
		Por: 9 Horas	
Total de Horas Extras			237,42
Parte exenta por no exceder a los límites de la LFT		50%	118,71

Ejemplo:

3 horas diarias, 3 horas a la semana:

3 horas diarias, 3 veces semana			
Salario Diario:	261,28	8	32,66
Horas Extras	32,66	2	9 587,88
La parte exenta sería	587,88	50%	293,94
Pero si excede del límite de 5 SMG	54.80X5	por tanto las H. Extras 2009:	274,00
	57.46X5	por tanto las H. Extras 2010:	279,20

REMUNERACIONES POR DÍAS DE DESCANSO SIN DISFRUTAR DE OTRO EN SUSTITUCIÓN

En el caso de trabajadores de salario mínimo, deberá tomar en cuenta únicamente lo establecido en el artículo 73 de la LFT: "Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por descanso, un salario doble por el servicio prestado". Es decir, estará exento el doble del salario mínimo.

Los trabajadores con salario superior al mínimo, deberán tomar en cuenta las mismas consideraciones establecidas para las horas extras.

Si un trabajador en una misma semana percibe remuneraciones por horas extras y por días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, el límite de la exención a que tendrá derecho será el equivalente a 5 salarios mínimos para ambos conceptos de remuneraciones y no 5 salarios mínimos para cada uno de los conceptos mencionados.

En todos los casos vistos, la parte no exenta se adicionará a los demás conceptos gravables, para efectos de calcular el impuesto.

OPCIÓN PARA EFECTUAR LA RETENCIÓN DE IMPUESTO POR PAGOS DE GRATIFICACIÓN ANUAL, PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES, PRIMAS DOMINICALES Y PRIMAS VACACIONALES.

Según el artículo 109 fracción IX de la LISR, las gratificaciones anuales estarán exentas, hasta por el equivalente a 30 días del SMG del área geográfica del trabajador, siempre que dichas gratificaciones se otorguen en forma general. Tratándose de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas y de las Primas Vacacionales otorgadas en forma general, estarán exentas hasta por el equivalente a 15 días del mencionado salario por cada uno de los conceptos mencionados. En el caso de primas dominicales hasta el equivalente de un SMG del área geográfica del contribuyente por cada domingo que se labore.

Según el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la LISR, los patrones que hagan pagos por concepto de Gratificación Anual, PTU, Primas Dominicales y Vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto conforme al procedimiento establecido en el artículo 142 del RISR, mismo que se analiza a continuación:

Ejemplo:

Sueldo de Mayo 2010	5.500,00
Cobro de PTU en mayo 31	4.340,00
SMG 2009	54,80
SMG 2010	57,46
Días exentos	15

<u>Cálculo de la parte gravada:</u>	
PTU Pagada	4.340,00
Menos:	
54.80 x 15	822,00
	3.518,00

Cálculo opcional de la retención de PTU				
Fracción I				
				FRACC. I
$\frac{PTU}{365}$	x	30,4	$\frac{3.518,00}{365}$	30,4 293,01

Fracción II			
	Sueldo	5.500,00	
	Fracción I	293,01	
	Base Gravable	5793,01	
	LI	4210,42	247,23 Cuota Fija LISR
		1582,59	
	% sobre el excedente	10,88%	172,19
	ISR tarifa del artículo 113		419,42
Menos:	Subsidio para el empleo		294,63
	Resultado de la Fracción II		124,79

Fracción III			
	Sueldo ordinario mensual	5.500,00	
Menos:	LI	4.210,42	247,23
	Excedente	1.289,58	
	% sobre el excedente	10,88%	140,31
	Tarifa Artículo 113		387,54

	ISR 113		387,54
Menos:	Subsidio		294,63
	Resultado de la Fracción II		92,91
	Impuesto Fracción II		124,79
Menos:	ISR sobre sueldo ordinario		92,91
	Resultado de la Fracción III		31,88

Fraciones IV y V						
Tasa	Fracción III	31,88	0,1088	x	100	10,88%
	Fracción I	293,01				
PTU Gravada					x	3.518,00
Cantidad a retener por PTU						382,76

Si comparamos con el ISR que se hubiera causado por dicha percepción extraordinaria, se seguiría este procedimiento que muestra a continuación:

Sueldo mensual más PTU	5.500,00	3.518,00	9.018,00	Base Gravable
LI			8601,51	786,55
Excedente			416,49	
% de la LISR			17,92%	74,64
ISR Artículo 113				861,19

ISR Artículo 113	861,19
Menos:	
Subsidio	0
ISR del sueldo más la PTU	861,19
Menos:	
Impuesto del sueldo normal	92,91
ISR que hubiera correspondido a la PTU	768,28

De haberse seguido el procedimiento general se habrían pagado en exceso \$385.53 (768.28 - 382.76), lo que demuestra la conveniencia de aplicar el artículo 142 del RISR en el caso de las percepciones extraordinarias por concepto de Gratificación Anual, PTU, Primas Dominicales y Primas Vacacionales. La explicación para el procedimiento opcional es que en las prestaciones mencionadas, son percepciones ganadas a lo largo de un ejercicio de 365 días.

OPCIÓN PARA EFECTUAR LA RETENCIÓN DE ISR POR PAGO DE SUELDOS O SALARIOS DE VARIOS MESES EN FORMA ACUMULADA.

El artículo 148 del Reglamento ISR establece que cuando por razones no imputables al trabajador, éste obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintos a los ya mencionados anteriormente, el pago provisional se calculará igual forma.

La única diferencia es la referente a la fracción I del artículo 148, en lugar de dividir la percepción de que se trate entre 365 días, se hará entre el número de días a que corresponda. Esto se debe a que en estos casos la remuneración no corresponde a todo un año completo. Como un ejemplo de este tipo de percepciones estaría un premio de producción trimestral.

Cálculo del impuesto a retener en el caso de una indemnización por separación que esté gravada y sea superior al último sueldo mensual ordinario.

Si nos basamos en el artículo 113 cuando una persona recibe ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos por separación, las personas que hagan los pagos por estos conceptos deberán aplicar un procedimiento especial:

Ejemplo:

A un trabajador se le indemniza el 30 septiembre con y \$26,084

Su último sueldo mensual fue de: \$5,000
 Antigüedad: tres años, nueve meses = 4 años

La indemnización debería exenta de acuerdo con el artículo 109 fracción X, son de 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada uno de los años de servicio o fracción de más de seis meses en un año.

A. Cálculo de la parte gravada de la indemnización.

A un trabajador se le indemniza el 30 de septiembre con	26.084,00
Último sueldo Mensual	5.000,00
Antigüedad 3 años 9 meses >3.5	4 años

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

A) Determinación de la Parte Gravada	
Salario Mínimo 2010	57,46
Por: 90 SMG Zona	5.171,40
A) Parte exenta de la indemnización	20.685,60
Idemnización Total	26.084,00
Menos: Parte exenta de la indemnización	-20.685,60
Indemnización Gravada para ISR	5.398,40

B) Impuesto del último sueldo mensual	
	Cuota Fija
Base Gravable	5000,00
Límite Inferior Art 113	4210,42
Excedente	789,58
% de la Tabla ISR	0,1088
	85,91
	<u>333,14</u> (3)

C) Determinación de la tasa correspondiente al último sueldo mensual ordinario			%
Impuesto Sueldo	$\frac{333,14}{5000,00}$	0,06663	100
			6,66

D) Determinación del Impuesto Provisional a retener por la indemnización.	
Indemnización gravada	5.398,40 ^{r(4)}
Por: Tasa de ISR	0,0666
Cantidad a Retener	<u>359,68</u>

De acuerdo con el séptimo párrafo del artículo 113 de la el LISR, el impuesto retener por la indemnización, primas de antigüedad y otros pagos por separación, se calculará aplicando el ingreso gravado por esos conceptos, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo. El primer párrafo de la fracción I del artículo octavo que regula el subsidio para el empleo, nos aclara que los pagos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones, ninguno de ellos tiene derecho al subsidio para el empleo; por lo que el impuesto del último sueldo mensual ordinario que se considerará para determinar la tasa, será el que resulte de aplicar la tarifa del artículo 113 sin disminuir el subsidio para el empleo.

Cálculo del impuesto a retener en el caso de una indemnización por separación que esté gravada y sea inferior al último sueldo mensual ordinario.

Se sigue la misma mecánica anterior:

A un trabajador se le indemniza el 30 de septiembre con	28.600,00
Último sueldo Mensual	5.000,00
Antigüedad 4 años 9 meses >4.5	5 años

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

A) Determinación de la Parte Gravada	
Salario Mínimo 2010	57,46
Por: 90 SMG Zona	5.171,40
A) Parte exenta de la indemnización	5 Años Servicio
	<u>25.857,00</u>
Idemnización Total	28.600,00
Menos: Parte exenta de la indemnización	-25.857,00
Indemnización Gravada para ISR	<u>2.743,00</u>

B) Impuesto del último sueldo mensual	
	Cuota Fija
Base Gravable	5000,00
Límite Inferior Art 113	4210,42
Excedente	789,58
% de la Tabla ISR	0,1088
	<u>333,1363</u> (3)

C) Determinación de la tasa correspondiente al último sueldo mensual ordinario			
Base Gravable	2.743,00		
Límite Inferior Art 113	496,08	9,52	ISR CF
Excedente	2246,92		
% ISR	0,064	143,80	ISR Exced.
ISR Tarifa artículo 113		<u>153,32</u>	

Cálculo del impuesto a retener en el caso de una indemnización por separación que esté gravada y sea superior al último sueldo mensual ordinario.

De acuerdo con el artículo 112 del ISR cuando una persona recibe ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, debe calcularse el impuesto anual conforme a lo siguiente:

Un trabajador que percibe \$8,165 de sueldo mensual normal con una antigüedad de un año 11 meses se le indemniza el 31 diciembre con la cantidad de \$39,014. Partimos de la base de que el trabajador obtuvo otros ingresos acumulables para efecto de pago de impuestos por concepto de sueldos y salarios, ya descontando la parte exenta de cada concepto en su caso, por \$10,560, independientemente de su sueldo normal devengado del 1 enero al 31 de diciembre, o sea, $12 \times 8165 = 97,980$. Además tuvo ingresos por honorarios por \$52,000 y deducciones personales del artículo 176 por \$5500.

En este caso particular, el trabajador está obligado presentar su declaración anual por haber obtenido ingresos adicionales a los sueldos.

Datos:

A un trabajador se le indemniza el 31 de diciembre con	39.014,00
Tiene además otros ingresos por sueldos	10.560,00
Adicionalmente, recibe de otra empresa otros ingresos por concepto de Honorarios	52.000,00
Deducciones Personales	5.500,00
Último sueldo Mensual	8.165,00
Antigüedad	1 año 11 meses >1.5 2 años

Parte exenta de pago de ISR:

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

Cálculo del importe gravado para efectos de ISR

A) Determinación de la Parte Gravada	
Salario Mínimo 2010	57,46
Por: 90 SMG Zona	5.171,40
A) Parte exenta de la indemnización	10.342,80
Indemnización Total	39.014,00
Menos: Parte exenta de la indemnización	-10.342,80
Indemnización Gravada para ISR	28.671,20

Determinación de los Ingresos Acumulables para efecto de ISR

B) Determinación de los Ingresos Acumulables por Sueldos	
Idemnización Gravada	28.671,20
Menos:	
Idemnización Acumulable (último sueldo)	8.165,00
	<u>20.506,20</u>

Cálculo del Total de Ingresos Acumulables

B') Ingresos acumulables totales			
	sueldo	meses	
Ingresos por Sueldo normal	8.165,00	12	97.980,00
Otros ingresos por sueldos			10.560,00
Indeminización Acumulable			8.165,00
Total de ingresos acumulables			<u>116.705,00</u>

Cálculo del ISR sobre los Ingresos Totales Acumulables

B') Impuesto correspondiente al total de ingresos acumulables	
Ingresos acumulables por sueldos y salarios	116.705,00
Más:	
Ingresos acumulables por honorarios	52.000,00
Total de Ingreso Acumulables	168.705,00
Menos:	
Deducciones personales	5.500,00
Base Gravable (Importe base para calcular el ISR)	<u>163.205,00</u>

B'') Impuesto correspondiente al total de ingresos acumulables		
Base Gravable (Importe base para calcular el ISR)	163.205,00	
Límite Inferior Art 177	123.218,01	13.087,44
Excedente	39.986,99	
% de ISR a aplicar sobre el excedente	0,2136	8.541,22
ISR Tarifa del Artículo 177		<u>21.628,66</u>

Determinación de la Tasa a aplicar a los Ingresos No Acumulables

D) Determinación de la tasa correspondiente a los Ingresos No Acumulables				%
Impuesto Sueldo	21.628,66	0,13252	100	13,25
	163.205,00			

Cálculo del ISR por los Ingresos No Acumulables

E) Cálculo del ISR de Ingresos No acumulables	
Indemnización No Acumulable	20.506,20
Tasa aplicable a los Ingresos No acumulables	0,13252
ISR de los Ingresos No acumulables	<u>2717,57</u>

Cálculo del ISR Anual Total

D) Cálculo del ISR anual total	
Impuesto de los Ingresos Acumulables	21.628,66
Mas:	
Impuesto de los Ingresos No Acumulables	2.717,57
Total de Impuesto Anual	24.346,23

Al total del impuesto anual, en este caso 24,346.23, se restarán todos los pagos provisionales hechos y la diferencia será el pago que deberán tenerse en la declaración anual de impuestos. Si los pagos provisionales fueran mayores al impuesto anual, entonces se generaría un saldo a favor susceptible de ser compensado con otros impuestos federales o de solicitar su devolución a la SHCP.

Comentarios generales:

- Como se puede observar en este ejemplo, estamos separando del total de los ingresos gravables, los ingresos acumulables y no acumulables, lo cual no significa que por los ingresos que no son acumulables no se va a pagar ISR.
- Este procedimiento para determinar el impuesto anual se desarrolló para demostrar que beneficia al trabajador, puesto que a los ingresos no acumulables se les está aplicando una tasa de impuesto determinada, con base en una cantidad menor a la cantidad total de los ingresos gravables. Si tomamos en cuenta que la tarifa del artículo 177 es progresivamente mayor en función de una mayor base, y se hubiera aplicado dicha tarifa a la totalidad de los ingresos percibidos, el impuesto hubiera resultado mayor. La razón de ser de este procedimiento es debido a que el derecho a la indemnización fue como consecuencia de varios años de servicio del empleado, pero la remuneración percibida en un solo año y no en varios.
- En el caso de que el trabajador además de los ingresos por sueldos y salarios en otros ingresos acumulables de los demás Capítulos del Título IV de la LISR, también deberán considerarse para determinar el impuesto anual.
- La liquidación anual la efectuará el trabajador, siempre y cuando sea un sujeto que está obligado a presentar su declaración anual, de lo contrario, tendría que ser la empresa quien tuviera la obligación de hacer el cálculo anual respectivo.
- Cuando el contribuyente obtenga deducciones en un año calendario ingresos por sueldos y salarios, de acuerdo con el artículo 116 de la LISR, el patrón deberá calcular el impuesto anual de cada una de las personas que le hayan prestado servicios personales subordinados, acreditando para tal efecto la suma de las cantidades mensuales que por concepto de subsidio para el empleo le correspondió al contribuyente, derivado de la aplicación de la tabla prevista en la fracción I del artículo octavo que regula el subsidio para el empleo. Basados en el penúltimo párrafo de la fracción II de dicho artículo octavo, cuando el contribuyente presente su declaración anual, contra el impuesto anual que resulte de aplicar la tarifa del artículo 177, podrá acreditar la suma de las 10 mensuales que por concepto de subsidio para el empleo le correspondió al contribuyente.

CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL EN INDEMNIZACIÓN POR SEPARACIÓN GRAVADA INFERIOR AL ÚLTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO.

De acuerdo con el artículo 112 de la LISR, cuando el total de percepciones por indemnización gravada, fuese inferior a su último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto y no se aplicará el procedimiento descrito anteriormente en este capítulo; debiéndose calcular el impuesto anual conforme al procedimiento normal, sobre la totalidad de los ingresos.

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EXENTAS PARA LOS TRABAJADORES.

Las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociales cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social aquellas erogaciones efectuadas en favor de aquellas personas que no tengan el carácter de trabajadores o bien de los socios o miembros de sociales cooperativas.

Prácticamente, cualquier erogación que realice el patrón en beneficio de sus trabajadores, que no sean remunerativas de trabajo, se consideran como prestaciones de previsión social.

Prestaciones de previsión social exentas para los trabajadores.

Los trabajadores pueden recibir prestaciones por parte de instituciones de seguridad social como lo es el IMSS o del ISSSTE, las cuales prácticamente están exentas en su totalidad. Sin embargo, nos referiremos a las prestaciones de previsión social que otorguen los patrones en beneficio sus trabajadores.

Basados en el artículo 109 de la el LISR, las prestaciones de previsión social exentas que reciben los trabajadores de sus patrones, son las mencionadas en las fracciones, II, III, IV, VI, VIII, y IX de dicho artículo.

Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades (fracción II).

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o por contratos ley, están exentas totalmente.

Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro (fracción III).

Están exentas las jubilaciones, pensiones y haber de retiro, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto no exceda a nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente; por el excedente deberá pagarse el impuesto.

Las prestaciones mencionadas anteriormente son independientes a las que tenga derecho a recibir el trabajador por parte de las instituciones de Segovia social como son las pensiones vitalicias u otras formas de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la ley del seguro social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la ley del Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado.

Para aplicar la exención sobre los conceptos anteriores, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador, independientemente de quién los pague.

Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral (fracción IV).

Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general de acuerdo a los contratos de trabajo. Todas estas prestaciones están al ciento por ciento exentas.

Las prestaciones anteriores son independientes a las que tenga derecho a recibir trabajador, por parte de las instituciones de seguros social.

Fondos de ahorro (fracción VIII).

Los ingresos provenientes de fondos de ahorro establecidos por los patrones cuando reúnan los requisitos deducibilidad.

De acuerdo con la fracción XII del artículo 31 de la LISR, las aportaciones a los fondos de ahorro sólo serán deducibles, cuando además de ser generales, el monto de las aportaciones efectuadas por el empleador sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no debe exceder al 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente a 1.3 veces el salario mínimo general de la zona geográfica a que corresponda al trabajador, elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia, es decir, que se retiren las aportaciones al fondo de ahorro, una vez al año o cuando termine la relación laboral.

Cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones (fracción IX).

Cuando el patrón conviene con el trabajador, que la cuota de Segovia social que le corresponde pagar ha dicho trabajador, la va pagar el patrón, existe un ingreso para el trabajador.

Subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de naturaleza análoga (fracción VI).

Los subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con los contratos de trabajo. Es decir, la previsión social a que se refiere la fracción VI del artículo 109, es la previsión social conceptualizada en el antepenúltimo párrafo del artículo ocho de la LISR.

Por mencionar algunas, dentro del concepto de otras prestaciones de naturaleza análoga, tenemos, los seguros de gastos médicos, los seguros de vida, ayuda de transporte, ayuda de renta de casa habitación, despensas, ayuda para alimentación, útiles escolares, etc.

Las primas de seguros de gastos médicos y las primas de seguros de vida, pagadas por los patrones en beneficio de sus trabajadores, representan un ingreso exento en su totalidad para los trabajadores.

Las prestaciones de previsión social a que se refiere la fracción VI del artículo 109, excepto primas de seguros, en principio si están exentas; sin embargo, de acuerdo con los dos últimos párrafos del artículo 109, la exención de las prestaciones señaladas en la fracción VI del referido artículo, se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el monto de la exención exceda de una cantidad equivalente a 7 veces el salario mínimo general del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto un monto hasta de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados o aquellos que reciban, por parte de las sociedades cooperativas, los socios o miembros de las mismas y el importe de la exención, sea inferior a siete veces el salario mínimo general del contribuyente elevado al año.

Cabe mencionar, que la limitante a la exención no aplica a las siguientes prestaciones de previsión social:

- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias.
- Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades.
- Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.
- Seguros de gastos médicos y seguros de vida.
- Fondos de ahorro.

A los conceptos mencionados anteriormente de prestaciones de previsión social, se les aplica los requisitos exención señalados anteriormente para cada uno de ellos.

Caso práctico.

A) Sueldo anual y otras prestaciones por				145.000,00
Y prestaciones en el año de las mencionadas				
En el artículo 109 fracción VI por:				23.000,00
SMG x DÍAS	SMG	DÍAS	VECES	
	54,80	365	7	140.014,00

Más:	Sueldo y otras prestaciones	145.000,00
	Prestaciones del artículo 109 fracciones VI y IX	23.000,00
	Suma	168.000,00
	En este caso, la exención se limita, en virtud de que el sueldo	
	Y otras prestaciones, más las prestaciones de la fracción VI	
	Son superiores a	140.014,00

Cuando los sueldos y otras prestaciones, excepto los de la fracción VI sean Superiores a siete veces el SMG elevado al año, como en este caso, solo se considerará como parte exenta sólo un SMG elevado al año. Es decir, ya no es necesario sumar los sueldos, otras prestaciones; En nuestro ejemplo, con saber que los 145,000 son mayores a 140,014, Ya no es necesario sumarle los 23,000 para determinar la parte exenta. Por lo tanto, las prestaciones de la fracción VI sólo estará exento un monto Equivalente al SMG, que en nuestro caso sería de 20,002

B) Sueldo anual y otras prestaciones por:				88.300,00
Y prestaciones en el año				33.000,00
				121.300,00
SMG x DÍAS	SMG	DÍAS	VECES	
	54,80	365	7	140.014,00

En este caso, no hay limitación alguna a la exención, por ser la suma del sueldo y otras prestaciones, más las prestaciones derivadas de la fracción VI del artículo 109, inferiores a 140,014 o sea siete veces el SMG.

De acuerdo con los lineamientos manejados, en este caso, el sueldo y otras prestaciones, más las prestaciones del artículo 109 fracción VI, dan un total de \$145,000, que es superior a \$140,014 lo cual nos daría como parte exenta del salario mínimo elevado al año; sin embargo la ley establece que en ningún caso esta limitación deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación servicios personales subordinados del importe de la exención será inferior a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

En este caso el principio se tendría como parte exenta lo equivalente al salario mínimo elevado al año que son 20,002.; sin embargo en virtud de que la suma del sueldo y otras prestaciones más la exención $94,000 + 20,002 = 114,002$, en ningún caso deberá ser inferior a \$140,014, en este caso la parte exenta debe aumentarse por la diferencia entre 140,014 y \$114,002 que sería la cantidad de \$26,012; lo que nos daría como total de parte exenta \$46,014 o sean $20,002 + 26,012$.

Prestaciones de previsión social que se convierten en ingresos gravados.

De conformidad con el artículo 135-a del RISR cuando las prestaciones de previsión social en los términos del penúltimo párrafo del artículo 109 de la ley excedan de los límites establecidos, dicho excedente se considerará como ingreso acumulable para el trabajador.

Cálculo del pago provisional en ingresos por honorarios a consejeros, administradores, gerentes y comisarios.

Las personas residentes en el país efectúen pagos por concepto de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, así como administradores, comisarios y gerentes generales, efectuarán la retención aplicando la tasa máxima para aplicarse sobre el excedente del límite inferior que establece la tarifa contenida el artículo 177 de la LISR, es decir 30% en el 2010 al 2012; 29% en el 2013.

Si el consejero, administrador, comisario o gerente general, además obtiene el mismo patrón, ingresos por concepto de salarios por desempeñar un trabajo personal subordinado, no se aplica lo señalado en el párrafo anterior, caso en el cual, al terminar la retención del impuesto se procederá como sigue:

- Se sumarán los ingresos la persona física de que se trate, por honorarios percibidos en Sucre de consejero a, administrador, comisario gerente general y por los salarios en su carácter de trabajador.
- A la suma de los ingresos se le aplicará la tarifa del artículo 113.

RETENCIÓN DE IMPUESTO TRATÁNDOSE DE HONORARIOS PAGADOS A PERSONAS QUE PRESTEN SERVICIOS PREPONDERANTEMENTE A UN PRESTATARIO, SIEMPRE QUE LOS MISMOS SE LLEVEN A CABO EN LAS INSTALACIONES DE ÉSTE.

Según el artículo 110 Fracción IV, se asimilan a un sueldo honorarios pagados a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último. Se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario cuando los ingresos por honorarios hubiera percibido dicho prestatario en el año calendario inmediato anterior, representen más del 50% al total de los obtenidos por dichos conceptos.

De acuerdo con lo antes mencionado, debido a que los honorarios se asimilan sueldos, deben concurrir en forma simultánea dos supuestos:

- Exista preponderancia.
- El servicio se preste en las instalaciones del prestatario.

Esto significa que si hay preponderancia pero los servicios se prestan en el domicilio del prestador; o bien, los servicios se prestan en el domicilio del prestatario, pero si no hubiera preponderancia, no se estaría en el supuesto.

Ejemplo:

Se trata de saber si Eric Ríos, presta sus servicios en forma preponderante a una empresa durante el 2010:

A)

Concepto	2.009	2.010
Honorarios	0,00	105.000,00
Como en el 2009 no recibió honorarios, en el 2010 No existe preponderancia.		

B)

Concepto	2.009	2.010
Honorarios de la empresa A	125.000,00	154.000,00
Honorarios de otras empresas	105.000,00	0,00
Total	230.000,00	154.000,00
50% del total	115.000,00	

Debido a que en el 2009 recibió 125,000 por honorarios de la empresa A, y 105,000 por honorarios pagados por otros prestatarios y los honorarios pagados por A fueron superiores al 50% del total de los obtenidos, es decir, 115,000, si existe preponderancia para 2010 y habrá que retener como si se tratara de un sueldo.

C)

Concepto	2.009	2.010
Honorarios de la empresa A	105.000,00	105.000,00
Honorarios de la empresa B	105.000,00	65.000,00
Total	210.000,00	170.000,00
50% del total	105.000,00	

Como en el 2009 recibió \$105,000 por honorarios de la empresa A y 105,000 de la empresa B que es otro Prestatario, no existe preponderancia para el 2010 para la empresa A y tampoco de la empresa B, puesto que los honorarios que cada una pago en el ejercicio inmediato anterior no fueron superiores al 50% de los honorarios percibidos; precisamente ambas empresas se encuentran en el límite.

De conformidad con el artículo 110 fracción IV cuando en el ejercicio anterior se hubieren cobrado honorarios por servicios independientes y se continúe prestando servicios a un prestatario y no exista preponderancia con motivo de que los ingresos por honorarios que se obtuvieron de dicho prestatario en el año anterior fueron inferiores al 50% del total los ingresos por concepto honorarios, se deberá comunicar por escrito esta situación ha prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación de servicio para que no efectúe retención alguna, como si se tratara de un sueldo.

Cabe aclarar que en el caso de que se omita la comunicación por parte del contribuyente, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes por sueldos.

En el caso del inciso a nuestro obligado presentar el aviso, ya que 2010 es el primer ejercicio que presta servicios independientes a la empresa A, aunque para el 2011 siguiera cobrando honorarios, tendría preponderancia con respecto a dicha empresa A.

El aviso de preponderancia para quienes cobraron honorarios en el 2009, se debe presentar antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el 2010. Existe la opción de comunicar al patrón de que efectúe la retención por varios pagados en el primer año de presencia de servicios, aún cuando no exista preponderancia. Es importante considerar que el artículo 138 del reglamento establece que los contribuyentes que obtengan ingresos en los términos de la fracción cuarta del artículo 110, durante el primer año que prestan sus servicios prestatario no estarán obligados a presentar de la comunicación a que se refiere el tercer párrafo de dicha fracción; sin embargo, podrán optar por comunicar al prestatario que les efectúe la retenciones correspondientes la dicho periodo en lugar de cumplir con obligación a que se refiere el artículo 127 de la ley.

RETENCIÓN DE IMPUESTO TRATÁNDOSE DE LOS CONCEPTOS DE INGRESOS A QUE SE REFIEREN LAS FRACCIONES II, V Y VI DEL ARTÍCULO 110 DE LA LISR.

De acuerdo con las fracciones II, V Y VI del artículo 110, se asimilan a sueldos y salarios los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles, así como los honorarios e ingresos por actividades empresariales cuando se perciban de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, cuando en este último caso comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en los términos del Capítulo I del Título IV de la ley.

OTRAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES.

1. De acuerdo con los artículos 117, Fracción II y 118 Fracción III de la ley, por una parte el trabajador tiene la obligación de solicitar al retenedor una constancia de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas, salvo que dicho retenedor esté obligado a hacer el cálculo anual del trabajador. Por su parte, el empleador tiene la obligación de proporcionar la constancia cuestión a más tardar el 31 enero de cada año, y en los casos de retiro del trabajador dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación. Al respecto, la regla I.3.13.3. de la Resolución Miscelánea, dice que los patrones únicamente están obligados a proporcionar a los trabajadores las constancias de remuneraciones cubiertas y del impuesto retenido por sus y salarios cuando las cantidades cubiertas excedan de los \$400,000, los trabajadores comuniquen por escrito que presentarán su declaración anual, o bien, en los casos de que los trabajadores la soliciten.

2. De acuerdo con la fracción III del artículo octavo que regula el subsidio para el empleo, las personas que hagan los pagos deberán presentar ante las oficinas autorizadas a más tardar el 15 febrero de cada año una declaración proporciona información sobre los trabajadores a los que les hayan entregado calles en efectivo por concepto subsidio para el empleo en el año calendario anterior. Cabe aclarar, que en dicha declaración nos incluirán a los trabajadores que no se les haya entregado cantidad alguna por concepto de subsidio para el empleo. Asimismo de conforme con la fracción V del artículo 118, a más tardar el 15 febrero de cada año, se deberá presentar una declaración proporciona información sobre las personas a las que se les haya efectuado pagos por concepto sus y salarios y asimilables a salarios. Parte
3. De acuerdo con los artículos en 77, fracción I y 118 fracción VI de la ley referentes al obligación del patrón de inscribir en el registro de contribuyentes a sus trabajadores, habrá que mencionar que la Regla I. 2.3.1.5. de la Resolución Miscelánea establece que: los empleadores que no hayan inscrito ante el Registro Federal de Contribuyentes a las personas a quienes les hayan efectuado pagos por salarios, tendrán por cumplida esta obligación cuando en la Declaración Informativa Múltiple contengan información de registro de contribuyentes a 10 posiciones y se u RP de las citadas personas. En términos de ley el empleador no tiene que escribir en el registro a las personas que ya están inscritas y que inclusive tengan su como clave por tener ingresos por otros conceptos.
4. De acuerdo con la fracción VII del artículo 118, los patrones deberán proporciona trabajador a más tardar el 15 febrero de cada año una constancia de los viáticos pagados en el año calendario de que se trate, por los que se aplicó la exención contenida en la fracción XIII del artículo 109 de la ley; es decir aquellos que hayan sido efectivamente erogados en servicio del patrón y se compró esta circunstancia con la documentación de terceros que reúna todos los requisitos fiscales. No obstante lo anterior de acuerdo con el artículo 128-A del Reglamento se podrá dejar de comprobar con documentación de terceros hasta el 10% del total de los viáticos recibidos en cada ocasión sin que aplique esto hospedaje boletos de avión, sin que en ningún caso el monto que no se comprueba exceda de \$15,000 en el ejercicio. En este caso el monto de los viáticos deberá depositarse por el patrón en la cuenta del trabajador en la que reciba su nómina, para que se considera como un ingreso exento.