



**UNIVERSIDAD POPULAR AUTONOMA
DEL ESTADO DE PUEBLA**

ESCUELA DE CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS

FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA

**“ SEGURIDAD SOCIAL E IMPUESTOS
LABORALES ”**

MONOGRAFIA PROFESIONAL

**QUE EN CUMPLIMIENTO PARCIAL PARA
OBTENER EL TITULO DE:**

CONTADOR PUBLICO

PRESENTA

MIGUEL ANGEL ESPINOSA VAZQUEZ

ASESOR

C.P. Y M.A. ALFREDO TOXQUI MONTIEL

PUEBLA, PUEBLA

VERANO DE 2003



UPAEP – Secretaría General

Dirección General de Apoyos Académicos

Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

Biblioteca Central - **Karol Wojtyła**

Tesis Digitales Restricciones de uso:

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de textos, imágenes, gráficas, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

“SEGURIDAD SOCIAL E IMPUESTOS LABORALES”

AGRADECIMIENTOS

A mi niña:

Algo divino y maravilloso, hoy solo quiero decirte desde aquí, gracias mi niña por ser la luz que Dios me dio para seguir mi camino de verdad Marthita, te lo dedico esto y se que pronto te lo voy a decir. Te adoro Chavelita.

A mi madre (Elia):

Solo tu sabes lo mucho que ha costado llegar el dia de hoy a esta meta, tu mas que nadie conoce el desvelo que tuviste por mi culpa, por seguirme apoyando en la continuación de mis estudios y que tu hijo que hoy no sabe como decirte lo mucho que te quiero y que te agradezco y que te ofrece este titulo de todo corazon, para que compartas conmigo este logro. Gracias Mama.

A mi padre (Miguel Angel):

Hoy papa por fin ves un sueño de ambos que es un titulo profesional y se que toda las platicas y la insistencia que has tenido para conmigo ha logrado llegar hasta esta meta, comparte conmigo este logro porque mucho tuviste que ver en este día. De verdad gracias Papa, por todo lo que me has apoyado.

A mis hermanos (Fany y Edgar):

Por haber aguantado cada dia a un servidor, con todos sus genios, actitudes y que siempre estuvieron fuertes en mi andar que jamas se quebrantaron por nada, ni por nadie. Gracias esto es por ustedes.



A mi novia (Guadalupe):

Por esas desveladas, ese apoyo incondicional que me has dado en aquellos momentos difíciles cuando te necesite y nunca dudaste en estar ahí, al pie del cañon, donde mas te necesite. Esto te lo comparto y te amo y gracias por todo.

A mis amigos:

A Moy, Adriana, Ale, Karla, Norma, Nora, Martha, Marcela, Orlando y Pedro por todo el apoyo que me dieron y que se que nunca me han dejado sin su apoyo gracias.

INTRODUCCION

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado que tiene por objeto brindar los medios necesarios para proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra las diferentes situaciones especiales que enfrentan y riesgos a los que están expuestos; constituyendo un apoyo para que la población goce de un sistema de seguridad social que la proteja y le permita disfrutar de prestaciones definidas.

JUSTIFICACION

El presente proyecto tiene por objetivo poner al alcance de los interesados la información necesaria para el uso adecuado de las prestaciones de la Seguridad Social y las deducciones de carácter fiscal que como trabajador o patrón se tiene derecho en México; también tiene por objeto proporcionar al usuario de los servicios y prestaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico la información que le facilite los tramites respectivos ante dichas instituciones; así como de facilitar el manejo correcto de los procedimientos para la obtención eficiente y oportuna de las prestaciones y servicios que otorga a sus derecho habientes y en su caso las facilidades administrativas que otorgan a los contribuyentes.

INDICE

CAPITULO 1

LEY DE IMSS

- a) Vigencia.
- b) Objetivo.
- c) Marco Jurídico.
- d) Seguros
- e) Regimen de Ley.
- f) Determinación de una semana de cotización
- g) Salarios.
- h) Salario Base de Cotización.
- i) Límites de Salario Base de cotización
- j) Plazos de modificación de salarios
- k) Días a cotizar por inasistencia.
- l) Periodo de pago.
- m) Cuotas Obrero – Patronales.
- n) Determinación de un Salario Diario Integrado
- o) Riesgo de Trabajo.
- p) Clases y primas medias de Riesgo de Trabajo



CAPITULO 2

DETERMINACION DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES

CAPITULO 3

INFONAVIT

CAPITULO 4

IMPUESTO SOBRE REMUNERACIONES Y EROGACIONES AL

TRABAJO PERSONAL (1% ESTATAL)

- a) Fundamento
- b) Objetivo.
- c) Bases del Impuesto.
- d) Determinación del Impuesto.

CAPITULO 5

IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO (ISPT)

- a) Del Subsidio.
- b) Del Crédito al Salario.
- c) Ingresos Exentos.
- d) Asimilables a Sueldos y Salarios.



CAPITULO 6

DETERMINACION DE REPARTO DE UTILIDADES (P.T.U)

A stylized, dotted outline of the map of Mexico, showing the outline of the country and its major islands. The map is centered in the upper half of the page.

CAPITULO 1

LEY DEL IMSS

CAPITULO 1: LEY DEL IMSS.

VIGENCIA

El 21 de Diciembre de 1995 se publico en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social y en su articulo 1º transitorio mencionaba que la entrada en vigor de esta nueva ley era el 1º de Enero de 1997 sin embargo el 21 de Diciembre de 1996 se publico un decreto constitucional donde modificaba el mencionado articulo transitorio y establecía que al entrar en vigor de la nueva Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social era el 1º de Julio de 1997.

El día 20 de Diciembre del 2001 se modificaran, se derogaran y se adicionaran diversos artículos publicados en el Diario Oficial de la Federación el mismo día.

La Ley del IMSS es de observancia general en toda la republica, cuyo encargado de aplicarla es el IMSS que es un organismo descentralizado del gobierno federal y que además tiene la característica de ser autónomo.

OBJETIVO DE LA LEY.

Esta ley tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia medica, la protección de los medios de subsistencia y servicios sociales necesarias para el bienestar individual y colectivo, además de otorgar una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales será garantizada por el Estado.

MARCO JURIDICO.

De acuerdo con las distintas disposiciones que son relativas a la Ley del Seguro Social citaremos en orden de importancia la estructura jurídica.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 31 Fracción IV.

Artículo 123 Fracción XIV, XXVIII, XXIX.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 132 Fracción XVI y XVII.

Código Fiscal de la Federación.

Artículo 2 Fracción II.

Artículo 6 y 57.

Ley del Seguro Social.

Artículo 2, 4, 5, 7, 9.

Acuerdos del Heroico Consejo Técnico.

Derecho Común.

TERMINOLOGIA.

Artículo 5-A Ley del Seguro Social.

Para efectos de la Ley del Seguro Social se entiende por:

1. Ley: Ley del Seguro Social.
2. Código: Se refiere al Código Fiscal de la Federación.

3. Instituto: Se refiere al IMSS¹.
4. patrón o Patronos: La persona física o moral que tenga ese carácter en la Ley Federal del Trabajo.
5. Trabajador (es): Es la persona física que la Ley Federal del Trabajo define como tal.
6. Trabajadores Eventuales: Aquel que tenga una relación de trabajo por obra determinada, tiempo determinado en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
7. Trabajador Permanente: Es aquel que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado.
8. Sujeto (s) Obligado (s): Son los señalados en el artículo 12, 13, 229, 230, 241 y 250 de la Ley.
9. Sujetos de Aseguramiento: Las señaladas en los artículos anteriores.
- 10 Responsable Solidario: Los mencionados en el artículo 26 del Código y las previstas en la Ley.
11. Asegurado: El trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito en el instituto.
12. Beneficiarios: Cónyuge del asegurado o pensionado y a falta de este la concubina o concubinario en su caso, así como los ascendientes o descendientes del asegurado.
13. Derecho Habientes: El asegurado, el pensionado y los beneficiarios de ambos.
- 14 Pensionados: El asegurado que tenga una pensión por incapacidad permanente parcial o total superior al 50% o en su caso entre el 25% y 50% por invalidez, cesantía en edad

¹ IMSS · Instituto Mexicano del Seguro Social.

avanzada y vejez así como los beneficiarios de aquel cuando tenga una pensión de viudez, orfandad o de ascendencia de los padres.

15. Cuotas Obrero – Patronales: Son las aportaciones de seguridad social establecidos en Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados.

16. Salario (s): Es la retribución que la LFT² define como tal y la LFT dice: “... que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ... “

RAMAS O SEGUROS DEL REGIMEN OBLIGATORIO DE LA LEY.

1. Riesgo de Trabajo.
2. Enfermedad y Maternidad.
3. Invalidez y Vida.
4. Retiro, cesantía en Edad Avanzada (60 años s/trabajo) y Vejez (65 años).
5. Guardería y Prestaciones Sociales.

REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL.

Son sujetos del régimen obligatorio:

1. Trabajadores en general: Son las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) presten en forma permanente o eventual a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualesquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón.

2. Los socios de sociedades cooperativas de producción y de administración obreras mixtas.
3. Las personas que determine el ejecutivo federal a través de decretos.

SUJETAS DEL REGIMEN VOLUNTARIO.

Los familiares no son obligatorios darlos de alta:

1. Las industrias familiares, profesionistas independientes, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
2. Ejidatarios, comuneros y pequeñas propietarios organizados para el aprovechamiento forestal, industrial, comercial y explotación de cualquier tipo de recursos.
3. Los patrones personas físicas, con trabajadores asegurados a su servicio.
4. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, estados y municipios que no estén comprendidos en otras leyes o decretos como sujeto del seguro social.
5. Los trabajadores domésticos.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

1. Inscribirse e inscribir a sus trabajadores al instituto, comunicar altas, bajas y modificaciones de salario o cualquier movimiento que realiza dentro de un plazo de 5 días.

² LFT Ley Federal del Trabajo

2. Llevar registros tales como nominas y listas de raya en los que se registren el número de días, salarios en general prestaciones y deducciones, datos identificatorios del patrón y del trabajador y demandarlos que exija la ley. Y conservarlos por un plazo de 5 años.
3. Determinar y enterar las cuotas obrero – patronales.
4. Proporcionar al instituto los elementos necesarios para determinar sus obligaciones a cargo así como permitir inspecciones y visitas domiciliarias.
5. Cumplir con todas las demás disposiciones y su reglamento.

El SUA (Sistema Único de Autodeterminación) es obligatorio para más de 4 trabajadores independientemente de la hoja de pago, no es obligación que la hoja rosa coincida con la del SUA. El SUA es opcional para menos de 3 trabajadores.

DETERMINACION DE UNA SEMANA DE COTIZACION.

Se establece en Ley que las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones que ofrece el instituto se obtendrá dividiendo entre 7 los días de cotización acumuladas; hecha esta división si existe un sobrante mayor a 3 días se considerara como otra semana completa.

NOTA:

30 semanas de cotización consecutivas o discontinuas en un periodo de un año, para recibir las prestaciones, los periodos pueden ser con uno o varios patrones.

Por ejemplo:

<p>Trabajador Cotizo 206 días.</p> <p>$\frac{205}{7} = 29.3$ semanas</p> <p>$29 \times 7 = 205.1$</p> <p>$.1 = 0$ Semanas</p> <p>Se queda en 29 Semanas, no recibe las prestaciones del IMSS. Pero el patrón tiene que cubrir totalmente las prestaciones con el SDI¹.</p>	<p>$\frac{206}{7} = 29.4$ semanas</p> <p>$29 \times 7 = 205.9$</p> <p>$.9 = 1$ Semana</p> <p>Sube a 30 semanas. Si tiene derecho a las prestaciones del IMSS.</p>
--	--

SALARIO.

Según la LFT define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y en su artículo 86 acorde con la Constitución Política menciona “..... que a trabajo igual en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia igual debe corresponder un salario igual”.

El salario puede clasificarse de varias formas de las cuales mencionaremos las siguientes:

1. De acuerdo al Ingreso:
 - a. Mínimo:

¹ SDI: Salario Diario Integrado.

i. General:

1. Zona A \$ 42.15.
2. Zona B \$ 40.10.
3. Zona C \$ 38.30.

ii. Profesional.

b. No Mínimo:

i. Variable.

ii. Fijo.

iii. Mixto.

2. De acuerdo a los periodos de pago:

- a. Mensual.
- b. Quincenal.
- c. Catorcenal.
- d. Decenal.
- e. Semanal.
- f. Diario.

**CLASIFICACION DEL SALARIO PARA EFECTOS DEL IMSS Y PARA
DETERMINAR EL SDI.**

De acuerdo a las disposiciones de la ley, el salario podría clasificarse:

1. Fijo.

2. Variable:

- a. Por unidad de tiempo.
- b. A destajo.
- c. Comisión.

3. Mixto:

- a. Fijo +
 - i. Por unidad de tiempo.
 - ii. Destajo.
 - iii. Comisión.

Salario Fijo:

Se integra por todas las percepciones fijas mas las prestaciones que se pueden conocer y cuantificar en un contrato de trabajo.

NOTA:

Las prestaciones no están condicionadas. Cuando no estén estipulado en el contrato, y sea un acuerdo verbal tendrá por ley las prestaciones mínimas. Las vacaciones no se pagan se disfrutan, lo que se paga es la jornada normal.

Salario Variable:

Se integra con las percepciones y prestaciones que no se pueden conocer y no se pueden cuantificar sino hasta el final del periodo.

Se determina sumando el total de las percepciones y prestaciones variables de los 2 meses inmediatos anteriores y el resultado se divide entre los días de salario devengado, en caso de un trabajador nuevo se tomara como salario variable una cantidad probable que le corresponda a dicho periodo.

Salario Mixto:

Se integra por las percepciones fijas y variables, por lo que para efecto de cotización se sumara a las percepciones fijas el promedio variable determinado conforme al punto anterior.

LIMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACION O SALARIO DIARIO

INTEGRADO.

Limites diarios # de veces del Salario Mínimo General del Distrito Federal.

(Es la cuota limite para calcular el SDI lo que exceda el limite esta exento de las cuotas obrero patronales)

Riesgo de Trabajo	25
Enfermedad y Maternidad	25
Invalidez y Vida	20
Retiro	25
cesantía en Edad Avanzada y Vejez	20
Guarderías y Prestaciones Sociales	25
Infonavit	20

NOTA:

Cabe aclarar que estos limites estarán vigentes hasta el 30 de Junio del 2003.

Los seguros que en la actualidad tienen como límite 20 SMGDF, aumentarán un salario por cada año hasta llegar a 25 salarios. El periodo de vigencias es del 1º de Julio al 30 de Junio de cada año.

PLAZOS PARA MODIFICAR UN SALARIO DIARIO INTEGRADO.

1. Tratándose de modificación de un salario fijo, el plazo será de 5 días hábiles (si no se genera) se hace un escrito espontaneo extraordinario y se mete a oficialía de partes.
2. Tratándose de modificación a un salario variable, el plazo será dentro de los primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre de los salarios del bimestre inmediato anterior.
3. Tratándose de modificación a un salario mixto, el plazo será, si se modifica la parte fija de 5 días hábiles y se modifica la parte variable será de acuerdo a lo estipulado en el punto anterior.
4. En caso de que la modificación se origina por revisión de contrato, el plazo será los 30 días naturales siguiente a su otorgamiento.

DETERMINACION DE LOS DIAS A COTIZAR POR AUSENTISMO

La cedula de determinación siempre va a llegar de 31 días, en el SUA y en el programa de nominas se puede modificar o disminuir los días si es que hubo faltas o incapacidad.

1. **Faltas Injustificadas:** Por periodos menores a 8 días ya sean continuos o discontinuos, solo se cubrirá el periodo completo las cuotas correspondientes al seguro de *Enfermedad y Maternidad*. Y para los demás seguros se les restaran este tipo de ausentismo.



2. Inasistencia por Incapacidad del Seguro: Solo se cubrirá el periodo completo las cuotas que corresponden al seguro del *Retiro*, ya los demás seguros se les restaran los días por este tipo de Inasistencia.

Ejemplo: Determinar los días a cotizar a un trabajador que en el mes de Octubre tuvo

3 días de Incapacidad y 2 Inasistencias.

SEGUROS	DIAS DEL MES	AUSENTISMOS INJUSTIFICADOS	INCAPACIDAD	DIAS A COTIZAR
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	31	0	3	28
INVALIDEZ Y VIDA	31	2	3	26
RETIRO	31	2	0	29
CESANTIA EN EDAD AVANZADA	31	2	3	26
GUARDERIA Y PRESTACIONES SOCIALES	31	2	3	26
RIESGO DE TRABAJO	31	2	3	26
INFONAVIT	31	2	3	26
FALTAS	2			
INCAPACIDADES	3			

SEGUROS	% PATRONAL	% TRABAJADOR	% TOTAL
1) ENFERMEDAD Y MATERNIDAD			
a) Prestaciones en Especie.			
b) Cuota Fija.	16.5%	No paga	16.5%
c) Cuota Adicional.	4.04%	1.36%	5.40%
d) Cuota de Reserva a Pensionados.	1.05%	0.375%	1.425%
e) Prestaciones en Dinero.	0.70%	0.25%	0.95%
2) INVALIDEZ Y VIDA.	1.75%	0.625%	2.375%
3) RETIRO.	2%	No paga	2.00%
4) CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	3.15%	1.125%	4.275%
5) GUARDERIAS Y	1%	No paga	1%



- c) En lo que respecta a la cuota adicional ira disminuyendo cada año en un porcentaje para el patrón de 0.49% y para el trabajador 0 16% su vigencia del 1º de Enero al 31 de Diciembre de cada año.
- d) En lo que respecta a la cuota fija sus porcentajes se incrementaran cada año por un 0.65% hasta el 2008.

Cabe aclarar que a partir del año 2002 se podrá pagar las cuotas obrero patronales por vía transferencia electrónica de fondos, tarjeta de crédito, debito o nota de crédito expedidas por el instituto.

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Para efectos de la determinación del SDI tomaremos un ejemplo único al cual le aumentaremos diferentes prestaciones explicando cada una de ellas para formar una secuencia.

DATOS

Trabajador · Cuota Diaria 100.

Antigüedad: 1.

Prestaciones:

- a) Aguinaldo 15 días
- b) Vacaciones 6 días.
- c) Prima vacacional 25%.

CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SALARIO		100



AGUINALDO	$15 \times 100 = 1500 / 365$	4.11
PRIMA VACACIONAL	$6 \times 100 = (600 \times 25\%) / 365 =$.41
		104.52

FONDO DE AHORRO

No integra cuando se proporciona en partes iguales sin importar el %.

Si integra cuando el patrón aporta un % mayor al del trabajador, en este caso solo integra la diferencia tomando los datos del ejemplo anterior además se le otorga fondo de ahorro donde el patrón aporte 14% y el trabajador 12%.

CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SDI ACUM		104.52
FONDO DE AHORRO	$14\% - 12\% = 2\%$	
	$100 \times 2\% =$	2.00
		106.52

ALIMENTACION

No integra cuando se le cobra como mínimo el 20% del SMGDF.

Si integra cuando se le otorga gratis o se le cobra menos del 20% del SMGDF.

Cuando se determina que el alimento si integra al salario se aplicara lo siguiente.

1. Si se le da 3 alimentos 25% sobre cuota diaria.



2. Si se le da 2 alimentos 16.66% sobre cuota diaria.
3. Si se la da 1 alimento 8.33% sobre cuota diaria.

P/E:

Tomando el ejemplo anterior además se el otorga 1 alimento y se le cobra 6 pesos (la prestación debe estar estipulado en el contrato, sino no es prestación no juega para integración del SDI).

CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SDI ACUM		106.52
ALIMENTO (INTEGRACION)	$20\% \times \text{SMGDF} (42.15) =$ 8.43 $8.43 > 6 = \text{SI INTEGRA}$	
ALIMENTO	$100 \times 8.33\% =$	8.33
		114.85

IIABITACION.

Para efecto de esta prestación se consideran las mismas condiciones que para la alimentación con la única diferencia de que en caso que esta prestación grave, se aplica el 25% sobre el salario.

P/E.

Tomando los datos del ejemplo anterior además se le otorga habitación y se le cobra 5 pesos.



CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SDI ACUM		114.85
HABITACION	$20\% \times \text{SMGDF} = 8.43$	
(INTEGRACION)	$8.43 > 5 = \text{SI INTEGRA}$	
HABITACION	$100 \times 25\% =$	25
		139.85

DESPENSA.

No integra cuando se le otorga esta prestación hasta por un monto del 40% del SMGDF. Si integra cualquier cantidad que sea mayor a este porcentaje sin importar, si es en especie, en vales o en efectivo.

P/E:

Tomando los datos anteriores además se le otorga despensa del 19.7% sobre su salario determinar la parte integrante.

CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SDI ACUM		139.85
DESPENSA	$40\% \times \text{SMGDF} (42.15) = 16.86$	
(INTEGRACION)	$100 \times 19.7\% = 19.70$	
DESPENSA	$19.70 - 16.86 =$	2.84
		142.69

PREMIOS X PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

No integra si el premio por cada uno de estos conceptos no rebasa el 10% del SDI del mes inmediato anterior.

Si integra cualquier cantidad que sea mayor al 10% del SDI del mes inmediato anterior.

Tomando el ejemplo anterior se le otorga solamente premio de asistencia por \$ 150 en el mes y el SDI del mes anterior fue de \$ 45.

CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SDI ACUM		142.69
P. ASISTENCIA	$150 / 30 = 5$.50
	SDI ANT ($45 \times 10\% = 4.5$)	
	$5 - 4.5 =$	
		143.19

PREMIOS POR PRODUCTIVIDAD O CUALQUIER OTRO QUE NO SEA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

El importe pagado por estos tipos de premio integran al 100% al salario.

P/E:

además se le otorga un premio de productividad de 60 pesos al mes.

CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
----------	-----------	-----



SDI ACUM		143.19
P X PRODUCT	$60 / 30 =$	2.00
		145.19

TRANSPORTE

No integra cuando la prestación se otorga como instrumento de trabajo en forma de boleto en cupón o a manera de reembolso sujeto a comprobación.

Si integra cuando se le otorga en efectivo de manera general y permanente (+ de 2 o 3 veces).

Tomando los datos del ejemplo anterior se le otorga ayuda de transporte de manera general y permanente por \$150 mensuales de los cuales \$90 son en boleto y el resto en efectivo.

CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SDI ACUM		145.19
TRANSPORTE	$150 - 90 = 60 / 30 =$	2.00
		147.19

PRIMA DOMINICAL

Integra el importe que se le pague x este concepto x cada semana .

P/E:

Tomando el ejemplo anterior además se le otorga \$75 x concepto de prima dominical laborando 3 domingos.



CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SDI ACUM		147.19
PRIMA DOMINICAL	$75 / 30 =$	2.50
		149.69

TIEMPO EXTRA.

No integra las horas extras que se encuentran dentro de los límites establecidos en la LFT.

Si integra el tiempo extra que esta fuera de los límites de la LFT.

P/E:

Tomado en cuenta los datos del ejemplo anterior el trabajador laboro tiempo extra de la siguiente manera:

SEM 1

L 3 HRS, M 4 HRS, M 6 HRS, J 1 HR.

SEM 2

L 2 HRS, M 1 HR, J 3 HRS, V 3 HRS.

1) Determinar el valor de la hora extra doble y triple

$$100 / 8 = 12.5 \times 2 = 25$$

$$12.5 \times 3 = 37.5$$

2) Determinar el importe a pagar el monto exento y gravado.



SEMANA 1	DOBLES	TRIPLES	TOTAL
LUNES	3 X 25 = 75		75.00
MARTES	3 X 25 = 75	1 X 37.5 = 37.5	112.50
MIERCOLES	3 X 25 = 75	3 X 37.5 = 112.5	187.50
JUEVES		3 X 37.5 = 37.5	37.50
VIERNES			
	225.00	187.50	412.50
SEMANA 2			
LUNES	2 X 25 = 50		50.00
MARTES	1 X 25 = 25		25.00
MIERCOLES			
JUEVES	3 X 25 = 75		75.00
VIERNES		3 X 37.5 = 112.5	112.50
	150.00	112.50	262.50
SEMANA	375.00	300.00	675.00

CONCEPTO	OPERACIÓN	SDI
SDI ACUM		149.69
TIEMPO EXTRA	300 / 30 =	10.00
		<u>159.69</u>

DETERMINACIÓN DEL RIESGO DE TRABAJO

El riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente en el trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo que se presente.

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

El riesgo de trabajo puede traer las consecuencias siguientes:

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

Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de forma parcial y definitiva de una persona para desempeñar su trabajo.

Incapacidad permanente total : es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita a una persona a desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Cuando un patrón se inscribe por primera vez, conforme al reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo, existe la obligación por parte de este de manifestar en un formato adicional llamado “ **inscripción de las empresas**” en el seguro de riesgo de trabajo toda la información solicitada de acuerdo al reglamento.

Una vez inscrito el patrón tiene la obligación de revisar anualmente su siniestralidad (riesgo de trabajo en un periodo) conforme al periodo y plazo que señala el reglamento.

- a) Periodo de revisión: del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.
- b) Fecha de presentación de la declaración: a mas tardar ultimo día del mes de febrero del año siguiente.
- c) Formato: declaración anual de la prima del seguro del riesgo de trabajo.
- d) Vigencia de la prima: del 1 de marzo al ultimo día de febrero del año siguiente.

Patrones que no están obligados a presentar declaración de riesgo de trabajo

- Aquellos que no tengan un periodo completo, del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Por ser de reciente inscripción.
- Por haber modificado su actividad.

CAPITAL CONSTITUTIVO

Podemos decir que el capital constitutivo es el costo financiero que pagan los patrones por no inscribir a sus trabajadores antes de que ocurra un siniestro y que en caso de suceder el patrón estaría obligado al pago de estos capitales constitutivos.

El capital constitutivo de integra por los siguientes conceptos:

1. Asistencia médica
2. Hospitalización.
3. Medicamentos y material de curación.
4. Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
5. Intervenciones quirúrgicas.
6. Aparato de prótesis y ortopedia.

7. Gastos de traslado y pago de viáticos.
8. Gastos de funeral.
9. El valor de la pensión actual.
10. 5% del importe total de los conceptos que lo integran por gastos de administración.

FORMATO DEL RIESGO DE TRABAJO.

$$\left[(S / 365) + V * (I + D) \right] * (F / N) + M$$

S == es el total de días subsidiados por un riesgo de trabajo otorgado a los trabajadores que sufrieron un accidente o enfermedad de trabajo, también se incluye los días subsidiados por recaídas que sufran los trabajadores.

V == 28 años, es la duración promedio de vida activa de un individuo que no halla sido víctima de un accidente mortal o de una incapacidad permanente total.



I == son los porcentajes de las valuaciones por incapacidad permanente, parcial y total, otorgadas a los trabajadores durante el periodo de revisión, así como los porcentajes dictaminados con motivo de reevaluación (Art. 514 LFT).

D == son las muertes originadas por un accidente o enfermedad de trabajo

F == es un factor de prima

AÑO	APLICACION	FACTOR
2002	2003	2.7
2003	2004	2.5
2004 EN ADELANTE	2005 EN ADELANTE	2.3

N == es el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo de trabajo.

Es el total de días cotizados por todos los trabajadores de la empresa durante el año sujeto a revisión, hubiera o no sufrido un riesgo de trabajo entre 365 días del año. Esta información se obtendrá de las nóminas, lista de raya y SUA.

M == es la prima mínima de riesgo de trabajo.

AÑO	APLICA	FACTOR
2002	2003	0.0031
2003	2004	0.0038
2004	2005	0.0044
2005	2006	0.005

NOTAS:

1. No se tomarán en cuenta los riesgos de trabajo en trayecto.
2. Solamente se tomarán en cuenta los riesgos de trabajo terminados y sus consecuencias.
Se considera un riesgo de trabajo terminado cuando el trabajador sea dado de alta y solo halla existido incapacidad temporal o se determine una incapacidad permanente o sobrevenga la muerte.
3. Cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo y tenga una recaída derivada del mismo riesgo no se considerará riesgo de trabajo pero si tiene consecuencias como una incapacidad permanente o la muerte si se debe de tomar en cuenta.
4. Cuando exista una reevaluación que incremente el porcentaje de una incapacidad permanente parcial, ese incremento se tomará como base para determinar la literal I.

5. La prima mínima de riesgo de trabajo por la cual se cubrirá las cuotas obrero- patronales será los factores o porcentajes que estipulamos en la literal M.
6. La variación máxima que debe existir entre la nueva prima y la prima anterior deberá ser el 1% (0.01).

CLASES Y PRIMAS MEDIAS

Al inscribirse por primera vez al seguro de riesgo de trabajo o al cambiar actividad se cubrirá el riesgo de trabajo conforme a la prima media de la clase que le corresponda de acuerdo al Art. 9 del reglamento de la clasificación de las empresas del riesgo de trabajo

CLASE	PRIMA MEDIA
I	0.54355
II	1.13065
III	2.59840
IV	4.65325
V	7.58875

EJEMPLO

Determinar la nueva prima de riesgo de trabajo del ejercicio 2002 de acuerdo a los siguientes datos:

Días subsidiados 420

Incapacidad permanente 31 % (0.31)

Total de días cotizados por todos los trabajadores 118510

1. Determinar la literal N

$$N = 118510 / 365 = 324.7$$

2. Determinar la nueva prima


$$\left[(420 / 365) + 28 * (0.31 + 0) \right] * (2.7 / 324.7) + .0031$$

$$\left[1.1506849 + 8.68 \right] * .00831536 + .0031$$

$$9.830684932 * .00831536 + .0031$$

$$0.08174576 + .0031$$

$$0.08484576 * 100 = 8.48457 \%$$



CAPITULO 2
DETERMINACION
DE LAS CUOTAS
OBRAERO
PATRONALES

CAPITULO 2: DETERMINACION DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES.

DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO – PATRONALES

EJERCICIO 1

Determinar la cuota obrero- patronal de un trabajador que tiene un salario diario integrado de \$110, la prima de riesgo de trabajo es 2.58192, mes de cálculo junio.

SEGUROS	OPERACIÓN PATRON	OPERACIÓN TRABAJADOR	CUOTA PATRON	CUOTA TRABAJADOR	TOTAL A PAGAR
1 Enfermedad Y maternidad					
a) Prestación en especie					
- cuota fija	$1264.5 * 16.5$	0	208.64	0	208.64
-cuota adicional	0	0	0	0	0
-cuota reserve pension	$3300 * 1.05\%$	$3300 * 0.375\%$	34.65	12.38	47.03
b) Prestación en dinero	$3300 * 0.70\%$	$3300 * 0.50\%$	23.10	8.25	31.35
2. Invalidez y vida	$3300 * 1.75\%$	$3300 * 0.625\%$	57.75	20.63	78.38
3. Retiro	$3300 * 2\%$	0	66.00	0	66.00
4. Cesantía edad avanzad	$3300 * 3.15\%$	$3300 * 1.125\%$	103.95	37.13	141.08

a y vejez.					
5. Guarderías y prestaciones sociales	3300*1%	0	33.00	0	33.00
6. riesgo de trabajo	3300*2.58192%	0	85.20	0	85.20
Infonavit	3300*5%	0	165.00	0	165.00
TOTAL			777.29	78.39	855.68

Determinar los salarios base de cotización mensual

1. Cuota fija $42.15 * 30 = 1264.50$
2. Salario base cotización $110 * 30 = 3300$

EJERCICIO 2

Salario diario integrado \$130, prima de riesgo de trabajo 1.13065, mes de cálculo junio, se incapacito 4 días y faltó injustificadamente 2 días.

SEGUROS	DIAS DEL MES	INJUSTIFICACION	INCAPACIDAD	DIAS A COTIZAR
Enfermedad y maternidad	30	0	3	27
Invalidez y vida	30	2	3	25
Retiro	30	2	0	28
Cesantía edad avanzada y vejez	30	2	3	25
Guarderías y prestaciones sociales	30	2	3	25



Riesgo de trabajo	30	2	3	25
Infonavit	30	2	3	25

Cuota fija $42.15 * 27 = 1138.05$

Cuota adicional $(42.15)3 = 126.45 - 130 = 3.55 * 27 = 95.85$

Salario base cotización $130 * 27 = 3510$

$130 * 25 = 3250$

$130 * 28 = 3640$

SEGUROS	OPERACIÓN PATRON	OPERACIÓN TRABAJADOR	CUOTA PATRON	CUOTA TRABAJADOR	TOTAL A PAGAR
1 Enfermedad Y maternidad					
a) Prestación en especie					
- cuota fija	$1138.05 * 16.5\%$	0	187.78	0	187.78
-cuota adicional	$95.85 * 4.04\%$	$95.85 * 1.36\%$	3.87	1.30	5.17
-cuota reserve pension	$3510 * 1.05\%$	$3510 * .375\%$	36.86	13.16	50.02
b) Prestación en dinero	$3510 * 70\%$	$3510 * .25\%$	24.57	8.78	33.35
2. Invalidez y vida	$3250 * 1.75\%$	$3250 * .625\%$	56.88	20.31	77.19
5. Retiro	$3640 * 2\%$	0	72.8	0	72.8
6. Cesantía edad	$3250 * 3.15\%$	$3250 * 1.125\%$	102.38	36.56	138.94



avanzada y vejez					
5. Guarderías y prestaciones sociales	$3250 * 1\%$	0	32.50	0	32.50
6. riesgo de trabajo	$3250 * 1.13035\%$	0	36.75	0	36.75
Infonavit	$3250 * 5\%$	0	162.5	0	162.5
TOTAL			716.89	80.11	797



CAPITULO 3
INFONAVIT

CAPITULO 3: INFONAVIT.

**DETERMINACION DE LOS DESCUENTOS CUANDO SE TIENE TRABAJADORES
CON CREDITO DE INFONAVIT.**

El H. Consejo Técnico aprobó el 14 de octubre del 97 una reducción en los porcentajes de descuento que se aplican a los salarios, a créditos otorgados hasta el 30 de enero de 98. Este procedimiento se le aplicará exclusivamente a trabajadores que se les descontaba 20,25 y 30%.

TABLA DE DESCUENTOS**PORCENTAJE DE DESCUENTO**

SALARIO DEL TRABAJADOR EN NUMERO DE VECES DEL S.M.G. DE LA ZONA	20 %	25 %	30 %
DE 1 A 2.5	15.7%	19.6%	24.6%
MAS DE 2.6 A 3.5	16.8%	21%	26%
MAS DE 3.5 A 4.5	17.2%	21.5%	26.5%
MAS DE 4.5 A 5.5	17.7%	22.1%	27.1%
MAS DE 5.5 A 6.5	17.8%	22.3%	27.3%
MAS DE 6.5	20%	25%	30%

EJEMPLO 1



Un trabajador tiene un SDI de 79, el porcentaje de descuento según aviso que recibió el patrón es del 25%, la región de trabajo se encuentra en la zona C, en el bimestre tuvo 3 incapacidades y 2 faltas injustificadas. Determinar su descuento de infonavit.

1. Expresar su S.D.I en número de veces del SMG de la zona.

S. D. I
S.M.G zona

$$\frac{79.00}{38.30} = 2.06$$

2. Determinar el descuento según la tabla.

$$\% \text{ Desc.} = 19.6 \%$$

3. Calcular los días del bimestre (4%) a cotizar.

Julio 31 días

Agosto 31 días

Total días 62

-

Ausentismo 5

Días a cotizar 57



4. Determinar el monto a descontar en el bimestre.

SDI 79

*


Días a cotizar 57

4503

*

Tasa de descuento 19.6%

Descuento bimestral 882.58



CAPITULO 4
IMPUESTO SOBRE
REMUNERACIONES
Y EROGACIONES AL
TRABAJO PERSONAL

CAPITULO 4: IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO (1% SOBRE NOMINA).

DETERMINACION DEL 1% SOBRE NOMINA

Es objeto de este impuesto la realización de pagos por éste concepto de un patrón prestado dentro del territorio del estado de puebla.

Son sujetos de este impuesto las personas físicas y morales y cualquier entidad económica que realice pagos por remuneraciones al trabajo personal subordinado.

El impuesto se determina aplicándole a la base la tasa de 1 %, porcentaje establecido en la ley de ingresos del estado de puebla.

Este impuesto se causa en el momento que se realice las erogaciones por el trabajo personal subordinado a mas tardar el día 17 de cada mes, por meses vencidos (lo de enero se paga en febrero...).

Los pagos se presentaran en las oficinas en la secretaria de finanzas y en los bancos autorizados.

OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS

1. Inscribirse en el registro de contribuyentes dentro del mes siguiente a la fecha en que se coloquen en la hipótesis de causación.

2. Presentar los avisos respectivos de cualquier cambio de situación fiscal como por ejemplo cambio de domicilio, suspensión o reanudación de actividades, cambio de nombre o razón social, etc. Dentro del plazo antes mencionado.

DETERMINACIÓN DE LA BASE GRAVABLE SOBRE EL 1%

A. Quedan incluidos para la base los pagos que se realicen por los siguientes conceptos:

1. Cuota diaria
2. Gratificaciones
3. Percepciones
4. Alimentación
5. Habitación
6. Primas
7. Comisiones
8. Prestaciones en especie
9. Cualquier contra prestación que se entrega al trabajador por sus servicios.

B. Conceptos exentos que no se toman en cuenta para la base gravable.

1. Los instrumentos de trabajo
2. El fondo de ahorro cuando se proporcione en partes iguales y no se retire mas de 2 veces por año. Tampoco se tomará en cuenta las aportaciones del patrón para fines sociales de carácter sindical.
3. Las aportaciones patronales por concepto del seguro del retiro, infonavit y ptu.
4. La alimentación, las despensas y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador.
5. No se toman en cuenta los premios de puntualidad y asistencia.
6. Las cantidades aportadas para fines sociales como fondos o planes de pensiones siempre y cuando cumplan los requisitos que establece la SHCP.

C. Conceptos que no causan impuesto.

1. Las indemnizaciones por riesgos y enfermedades profesionales de acuerdo con las leyes o contratos.
2. Las jubilaciones y pensiones en caso de invalidez, cesantia y muerte.
3. Los gastos del funeral.

4. Las erogaciones y remuneraciones al trabajo personal hechos por la federación, estados y municipios, por las instituciones de enseñanza autorizadas y reconocidas por la ley general de educación, instituciones de bienestar social, asociaciones y sociedades políticas debidamente registradas conforme a la ley, instituciones de asistencia o beneficencias autorizadas por la ley, y las cubiertas a los trabajadores domésticos.

EJEMPLO 1

Determinar el 1% sobre nómina del mes de noviembre según los siguientes datos:

Prestaciones:

Vacaciones las de ley

Prima vacacional 40 %

Aguinaldo 20 días

Vales de despensa 10 % sobre su salario

Vales de transporte 5 % sobre su salario

Alimentos (1) & 10 al mes


Fondo de ahorro 5% patrón 3% trabajador

TRABAJADOR 1: sueldo mensual \$4000, premio de puntualidad por \$200, no laboró 3 días, se le otorgaron sus vacaciones y su prima vacacional, antigüedad 3 años.

TRABAJADOR 2 : sueldo mensual \$2800

TRABAJADOR 3 : sueldo mensual \$1200, recibió comisiones por \$3000, recibió tiempo extra por \$600.

PRESTACIÓN	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3	TOTAL
Salario	$4000/30 \times 27 = 3600$	2800	1200	7600
Prima vacacional	$133.33 \times 10 \times 40\%$			583.33
Despensa	$3600 \times 10\% = 360$	$2800 \times 10\% = 280$	$1200 \times 10\% = 120$	760
Transporte	$3600 \times 5\% = 180$	$2800 \times 5\% = 140$	$1200 \times 5\% = 60$	380
Fondo de ahorro	$3600 \times 2\% = 72$	$2800 \times 2\% = 56$	$1200 \times 2\% = 24$	152
Comisiones			3000	3000
Tiempo extra			600	600
Base gravable				13025.33
Tasa 1%				* 1%
Impuesto a pagar				130.2533
Por redondeo				130



CAPITULO 5
IMPUESTO SOBRE
PRODUCTO DEL
TRABAJO

CAPITULO 5: DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO (ISPT).

DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO Y CREDITO AL SALARIO

Aspectos a considerar:

1. Las tarifas y tablas que se utilizan son: para retenciones provisionales la del Art. 113 (impuesto), 114 (subsidio) y 115 (crédito al salario de la ley del ISR).

Las tarifas y tablas que se utilizan para el calculo anual son: Art. 177 (impuesto), 178 (subsidio), 116 (crédito al salario anual).

2. Aquellos que obtengan ingresos por el régimen de sueldos y salarios no tendrán derecho al 100% del subsidio que permite la ley; sino solo de un porcentaje por que será determinado por el empleador y dicho porcentaje será el mismo para todos los trabajadores, la vigencia es del 1 de enero al 31 de diciembre.

3. El subsidio se aplica solamente a una actividad en caso de tener 2 o mas actividades y entre estas se encuentra la de sueldos y salarios, está tendrá prioridad sobre las demás para la aplicación del subsidio.



4. Los ingresos que se asimilen a sueldos y salarios, actividad profesional y empresarial, régimen intermedio y arrendamiento gozarán del 100% del subsidio.

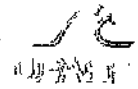
CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN PARA LA DETERMINACION DE LA PROPORCION DEL SUBSIDIO , SUBSIDIO NO ACREDITABLE, SUBSIDIO ACREDITABLE.

Para determinar el subsidio acreditable se deben de considerar todas las erogaciones relacionadas con el régimen de sueldos y salarios, entre las cuales se encuentran las siguientes: sueldos, salarios, rayas y jornales, aguinaldo, indemnizaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, premios por puntualidad y asistencia, PTU, seguros de vida, medicinas y honorarios médicos, gastos de comedor, gastos de equipo para deporte, mantenimiento de instalaciones deportivas, previsión social, fondo de ahorro, vales de despensa, gasolina y ropa, programas de salud, depreciación del equipo de transporte para el personal, cuotas sindicales pagadas por el patrón, fondo de pensiones , gastos por fiesta de fin de año, becas para trabajadores, depreciación, gastos de guarderías infantiles, tiempo extra, jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, aportaciones al IMSS e INFONAVIT y cualquier otra que sea en beneficio del trabajador.

EJEMPLO 1:

Determinar el subsidio acreditable para el ejercicio del 2002, tomando de base las siguientes prestaciones otorgadas en el 2001.

PRESTACIONES	TOTAL EROGACIONES	INGRESO GRAVADO
--------------	-------------------	-----------------



	INGRESO TOTAL	
Sueldos y salarios	800,000	800,000
Aguinaldo	30,000	25,000
Indemnizaciones	10,000	3,000
Prima vacacional	5,000	4,000
Prima de antigüedad	3,000	0
Premio por puntualidad y asistencia	80,000	80,000
PTU	90,000	70,000
Previsión social	27,000	10,000
Aportaciones al IMSS e INFONAVIT y 1%	216,000	0
	1,261,000	992,000

1 Determinar la proporción del subsidio

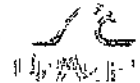
Fórmula $\frac{\text{Ingresos gravados}}{\text{Total de erogaciones}}$

$$\frac{992000}{1261000} = 0.7866$$

2 Determinar el subsidio no acreditable

Fórmula $1 - \text{proporción} * 2 = \text{subsidio no acreditable}$

$$1 - 0.7866 = 0.2134 * 2 = 0.4268 * 100 = 42.68\%$$

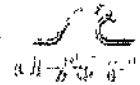


3 Determinar el subsidio acreditable empresarial

	Factor	%
Subsidio total	1	100%
-		
Subsidio no acreditable	<u>4268</u>	<u>42.68%</u>
Subsidio acreditable	5732	57.32%

CREDITO AL SALARIO

- 1 Cuando el calculo del impuesto nos resulte crédito al salario, el patrón le deberá de entregar en efectivo al trabajador y a su vez este lo podrá disminuir o acreditar de impuestos federales o de impuestos retenidos a terceros
- 2 Al igual que el subsidio el crédito al salario solo se aplica a una actividad y en caso de que tenga varias actividades y entre estas se encuentre la de sueldos y salarios aquí se aplicara el crédito al salario
- 3 En caso de que en la declaración anual nos resulte crédito al salario se le deberá de entregar al trabajador conjuntamente con su primer pago del mes de marzo del año siguiente, sin embargo se recomienda que se entregue en el mes de diciembre cuando se realice el ajuste o al momento que se indemnicé al trabajador
- 4 Cuando un trabajador que halla prestado sus servicios por un periodo menor a los 12 meses del ejercicio, no tendrá derecho a recibir crédito al salario anual y las cantidades que recibió mensualmente se consideran definitivas, sin embargo si al momento de



realizar el ajuste anual resulta un ISPT anual a retener entonces todo el crédito al salario que se le entregó durante el ejercicio se le cobrará conjuntamente con su impuesto anual

EJEMPLO 1

Ingresos totales periodo

-

Ingreso exento

Base gravable

113 impuesto

114 subsidio

115 crédito salario

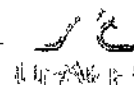
Resultado + ISPT a retener

- Crédito salario por pagar

Un trabajador tiene una base gravable mensual de \$ 5200

El subsidio acreditable de su empresa es 57.32%. Determinar el ISPT a crédito al salario.

Base Gravable	5200		SUBSIDIO 114	
-	-		Impuesto marginal	264.35
Limite inferior	<u>3644.95</u>	*		*
Exento	1555.05	% excedente		<u>50%</u>
*	*	Excedente		132.17
% excedente	<u>17.00%</u>	+		+
Impuesto marginal	264.35	Cuota fija		<u>167.22</u>
+	+	Subsidio total		299.39
Cuota fija	<u>334.43</u> *		*	
Impuesto Art (113)	598.78	% subsidio acreditable		<u>57.32%</u>

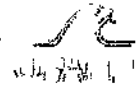


-	-	Subsidio acreditable	171 61
Subsidio acred (114)	<u>171 61</u>		
Impuesto subsidiado	427 17		
-	-		
Crédito al salario 115	<u>255 06</u>		
ISPT a retener	172 11		

EJEMPLO 2

Salario quincenal \$1800, subsidio acreditable 71% Determinar el ISPT o crédito al salario

Base Gravable	1800	SUBSIDIO 114	
-	-	Impuesto marginal	255
Limite inferior	<u>1798 50</u>	*	*
Exento	15	% excedente	<u>50%</u>
*	*	Excedente	1275
% excedente	<u>17 00%</u>	+	+
Impuesto marginal	255	Cuota fija	<u>82 51</u>
+	+	Subsidio total	82 63
Cuota fija	<u>165 01</u> *		*
Impuesto Art (113)	165 265	% subsidio acreditable	<u>71%</u>
-	-	Subsidio acreditable	58 66
Subsidio acred (114)	<u>58 66</u>		
Impuesto subsidiado	106 59		
-	-		
Crédito al salario 115	<u>163 37</u>		
ISPT a retener	567 8		



EJEMPLO 3

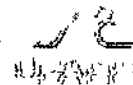
Subsidio no acreditable 45% ingreso semanal \$3150 Determinar ISPT

1- 45= 55 subsidio acreditable

Base Gravable	3150		SUBSIDIO 114	
-	-		Impuesto marginal	362.05
Limite inferior	<u>2052.85</u>	*		*
Exento	1097.15	% excedente		<u>40%</u>
*	*	Excedente		144.82
% excedente	<u>33.00%</u>	+		
Impuesto marginal	362.05	Cuota fija	<u>176.61</u>	
+	+	Subsidio total		321.43
Cuota fija	<u>353.22</u>	*		*
Impuesto Art (113)	715.27	% subsidio acreditable		<u>55.00%</u>
-	-	Subsidio acreditable		176.78
Subsidio acred (114)	<u>176.78</u>			
Impuesto subsidiado	538.49			
-	-			
Crédito al salario	<u>115.35.44</u>			
ISPT a retener	503.051			

EJEMPLO DE DECLARACIÓN Y AJUSTE ANUAL

DATOS



Sueldo mensual 1400

Otros ingresos gravados en el año 1200

Subsidio acreditable 30%

ISPT retenido durante el año 25

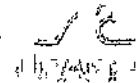
Crédito al salario pagado durante el año 1100

Ingresos gravados anuales $1400 \times 12 + 1200 = 18000$

Base Gravable	18000		SUBSIDIO	
-	-		Impuesto marginal	1284 67
Limite inferior	<u>5153 23</u>	*		*
Exento	12846 77	% excedente		<u>50%</u>
*	*	Excedente		642 33
% excedente	<u>10 00%</u>	+		+
Impuesto marginal	1284 67	Cuota fija		<u>77 22</u>
+	+	Subsidio total		719 55
Cuota fija	<u>154 56</u> *			*
Impuesto Art (177)	1439 23	% subsidio acreditable		<u>30 00%</u>
-	-	Subsidio acreditable		215 86
Subsidio acred (178)	<u>215 86</u>			
Impuesto subsidiado	1223 37			
-	-			
Crédito al salario	116 4228 14			
ISPT a retener	3004 77			

AJUSTE

Crédito al salario anual 3004 77

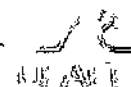


-	-
Crédito al salario pagado	<u>1100</u>
Crédito salario anual	1904 77
ISPT retenido	<u>25</u>
Crédito salario anual por pagar	1929 77

EJEMPLO 2:

Ingresos gravados anuales 18000
 Subsidio acreditable 30%
 ISPT retenido durante el año 50
 Crédito al salario pagado durante el año 3020
 Determinar el impuesto anual y ajuste

Base Gravable	18000		SUBSIDIO	
-	-		Impuesto marginal	1284 67
Limite inferior	<u>5153 23</u>	*		*
Exento	12846 77	% excedente		50%
*	*	Excedente		642 33
% excedente	<u>10 00%</u>	+		+
Impuesto marginal	1284 67	Cuota fija		<u>77 22</u>
+	+	Subsidio total		719 55
Cuota fija	<u>154 56</u> *			*
Impuesto Art (177)	1439 23	% subsidio acreditable		<u>30 00%</u>
-	-	Subsidio acreditable		215 86
Subsidio acred (178)	<u>215 86</u>			
Impuesto subsidiado	1223 37			



- -
 Crédito al salario 116 4228.14
 ISPT a retener 3004.77

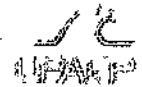
AJUSTE

Crédito al salario anual 3004.77
 - -
 Crédito al salario pagado 3020.77
 ISPT anual por retener 15.23
 + +
 ISPT retenido 50.00
 Crédito salario anual por pagar 34.77

EJEMPLO 3

Ingresos gravados anuales 18000
 Subsidio acreditable 30%
 ISPT retenido durante el año 50
 Crédito al salario pagado durante el año 3200
 Determinar el impuesto anual y ajuste

Base Gravable	18000		SUBSIDIO	
-	-		Impuesto marginal	1284.67
Límite inferior	<u>5153.23</u>	*		*
Exento	12846.77	% excedente	<u>50%</u>	
*	*	Excedente		642.33
% excedente	<u>10.00%</u>	+		+



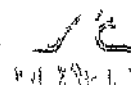
Impuesto marginal	1284 67	Cuota fija	<u>77 22</u>
+		Subsidio total	719 55
Cuota fija	<u>154 56</u> *		*
Impuesto Art (177)	1439 23	% subsidio acreditable	<u>30 00%</u>
-		Subsidio acreditable	215 86
Subsidio acred (178)	<u>215 86</u>		
Impuesto subsidiado	1223 37		
-			
Crédito al salario	116 <u>4228 14</u>		
ISPT a retener	3004 77		

AJUSTE

Crédito al salario anual	3004 77
-	-
Crédito al salario pagado	<u>3200</u>
ISPT anual por retener	195 23
+	+
ISPT retenido	<u>50 00</u>
ISPT por retener	145 23

EJEMPLO 4

Ingresos mensual 5200
 Otros ingresos gravados en el año 1500
 Subsidio acreditable 30%



Crédito al salario pagado al trabajador 150

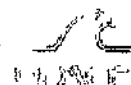
ISPT retenido durante el año 680

Determinar el impuesto anual y ajuste

Base Gravable	63900		SUBSIDIO	
-	-		Impuesto marginal	3427 33
Limite inferior	<u>43739 23</u>	*		*
Exento	20160 77	% excedente		<u>50%</u>
*	*	Excedente		1713 66
% excedente	<u>17 00%</u>	+		+
Impuesto marginal	3427 33	Cuota fija		<u>2006 58</u>
+	+	Subsidio total		3720 24
Cuota fija	<u>4013 10</u>	*		*
Impuesto Art (177)	7440 43	% subsidio acreditable		<u>30 00%</u>
-	-	Subsidio acreditable		1116 07
Subsidio acred (178)	<u>1116 07</u>			
Impuesto subsidiado	6324 36			
-	-			
Crédito al salario	116 <u>3060 72</u>			
ISPT a retener	3263 64			

AJUSTE

Crédito al salario anual	3263 64
-	-
Crédito al salario pagado	<u>680</u>



ISPT anual por retener	2583 64
+	+
ISPT retenido	<u>150 00</u>
ISPT por retener	2733 64

EJEMPLO 5:

Un trabajador durante el ejercicio laboró con 2 patrones

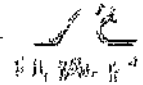
Datos patrón A

Sueldo mensual 1800, subsidio acreditable 40%, crédito al salario pagado 900, periodo laborado 1 enero al 30 de junio

Datos patrón B

Sueldo mensual 2300, subsidio acreditable 30%, crédito al salario pagado al trabajador 1100, periodo 1 de agosto al 31 de diciembre Otros ingresos gravados anuales 1900

Base Gravable	26500	SUBSIDIO	
-	-	Impuesto marginal	3628 95
Limite inferior	<u>5153 23</u>	*	*
Exento	21346 77	% excedente	<u>50%</u>
*	*	Excedente	1814 47
% excedente	<u>17 00%</u>	+	+
Impuesto marginal	3628 95	Cuota fija	<u>77 22</u>
+	+	Subsidio total	1891 69
Cuota fija	<u>154 56</u> *		*
Impuesto Art (177)	3783 51	% subsidio acreditable	<u>30 00%</u>
-	-	Subsidio acreditable	567 50
Subsidio acred (178)	<u>567 50</u>		
Impuesto subsidiado	3216 01		



Crédito al salario 116 4226 34

Crédito al salario por pagar 1010 33

De acuerdo a las resoluciones de misceláneas vigentes, cuando un trabajador laboré por periodos menores a 12 meses no se le realizará el ajuste anual, por tal motivo el impuesto es cero (0)

Sin embargo si nos resultara ISPT anual a retener, a este impuesto se le sumará todo el crédito al salario pagado al trabajador y el resultado será el ISPT anual a retener

INGRESOS EXENTOS

Aguinaldo

Prima vacacional y PTU

Prima dominical



Fundamento Art 109 fracc IX LEY ISR

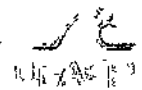
Se considera ingreso exento por concepto de **AGUINALDO** 30 días del SMG de la zona
Para **PRIMA VACACIONAL Y PTU** 15 días de SMG de la zona

PRIMA DOMINICAL 1 SMG de la zona por cada prima pagada

EJEMPLO 1:

Determinar la base gravable de un trabajador que tuvo los siguientes ingresos

Salario mensual 4200



Aguinaldo 1 mes

Prima vacacional 350

Prima dominical (2 domingos) 60

PTU 650

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	INGRESO EXENTO	BASE GRAVABLE
Salario	4200	0	4200
Aguinaldo	4200	1149	305
Prima vacacional	350	350	0
Prima dominical	60	60	0
PTU	650	574.50	75.50
	9460	2133.50	7326.50

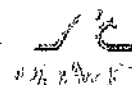
AGUINALDO (EXENTO) $= 30 * 38.30 = 1149$

PRIMA VACACIONAL Y PTU (EXENTO) $= 15 * 38.30 = 574.50$

PRIMA DOMINICAL $= 2 * 38.30 = 76.60$

EJEMPLO 2:

Determinar la base gravable según



Salario mensual 3000

Prima vacacional 720

Aguinaldo 15 días

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	INGRESO EXENTO	BASE GRAVABLE
Salario	3000	0	3000
2) Aguinaldo	1500	145 50	574 50
1)Prima vacacional	720	351	1149
	5220	496 50	4723 50

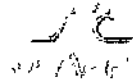
1) $15 * 38 30 = 574 50$

2) $30 * 38 30 = 1149$

TIEMPO EXTRA

A Ingresos con SMG de la zona se considera ingreso exento el importe pagado por concepto de las horas extras que se encuentran establecidas en la LFT (3 horas diarias, 3 veces por semana)

B Ingresos mayores al mínimo se considera ingreso exento por este concepto solamente el 50 5 del importe pagado de las horas establecidas dentro de la LFT



NOTA: Sin que el importe exento sea mayor a 5 veces el SMG de la zona por cada semana.

EJEMPLO 1

Determinar la base gravable de un trabajador que tiene un salario mensual de 1149 y laboró el tiempo extra de la siguiente manera

sem 1 == 15 horas sem 2 == 5 horas

1 Determinar el valor doble y triple

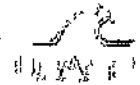
$$4\ 78 * 2 = 9\ 57$$

$$4\ 78 * 3 = 14\ 34$$

SEMENA	HORAS	HORAS EXENTAS	HORAS GRAVADAS	TOTAL
1	15	$9 * 9\ 57 = 86\ 13$	$6 * 14\ 34 = 86\ 16$	172 29
2	5	$5 * 9\ 57 = 47\ 85$	0	47 85
		133 98	86 16	220 14

2 Determinar la base gravable

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	INGRESO EXENTO	BASE GRAVABLE
Salario	1149	0	1149
Tiempo extra	220 14	133 98	86 16



	1369 14	133 98	1235 16
--	---------	--------	---------

EJEMPLO 2:

Salario mensual 2200

Laboró tiempo extra

sem 2== 14 horas

sem 4==11 horas

1 Determinar hora doble y triple

$9\ 16 \cdot 2 = 18\ 33$

$9\ 16 \cdot 3 = 27\ 48$

SEMANA	HORAS	HORAS EXENTAS	HORAS GRAVADAS	TOTAL
2	14	$9 \cdot 18\ 33 = 164\ 97/2 = 82\ 48$	$5 \cdot 27\ 48 = 137\ 4$	302 37
4	11	$9 \cdot 18\ 33 = 164\ 97/2 = 82\ 48$	$2 \cdot 27\ 48 = 54\ 96$	219 93
		329 94 164 96	192 36	522 30
		$329\ 94 - 164\ 96 = 164\ 98$	$192\ 36 + 164\ 98 = 357\ 34$	

EJEMPLO 3:

Sueldo mensual 4800

Laboró tiempo extra

Sem 1== 13 hrs

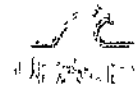
Sem 2 == 4 hrs

Sem 3 == 5 hrs

$20 \cdot 2 = 40$

$20 \cdot 3 = 60$

SEMANA	HORAS	HORAS EXENTAS	HORAS GRAVADAS	TOTAL
--------	-------	---------------	----------------	-------



1	13	$9 \cdot 40 = 360 / 2 = 180$	$4 \cdot 60 = 240$	600
2	4	$4 \cdot 40 = 160 / 2 = 80$	0	160
3	5	$5 \cdot 40 = 200 / 2 = 100$	0	200
		720 360	240	960
		$720 - 360 = 360$	$240 + 360 = 600$	

EJEMPLO 4

Salario mensual 7200

Tiempo extra

Sem 1 = 13 hrs

Sem 2 = 4 hrs

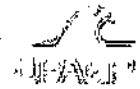
Sem 3 = 5 hrs

$30 \cdot 2 = 60$

$30 \cdot 3 = 90$

SEMANA	HORAS	HORAS EXENTAS	HORAS GRAVADAS	TOTAL
1	13	$9 \cdot 60 = 540 / 2 = 270 = 191.50$	$4 \cdot 90 = 360$	900
2	4	$4 \cdot 60 = 240 / 2 = 120 = 120$	0	240
3	5	$5 \cdot 60 = 300 / 2 = 150 = 150$	0	300
		1080 461.50	360	1440
		$1080 - 461.50 = 618.50$	$360 + 618.50 = 978.50$	

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	INGRESO EXENTO	BASE GRAVABLE



Salario	7200	0	0
Tiempo extra	1440	461 50	978 50
	8640	461 50	978 50

EJEMPLO 5.

Salario 4500

Aguinaldo 15 días

Prima vacacional 450

Tiempo extra

Sem 1= 8 hrs

Sem 2= 13 hrs

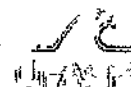
Pago hora = 18 75

$18\ 75 \times 2 = 37\ 50$

$18\ 75 \times 3 = 56\ 25$

SEMANA	HORAS	HORAS EXENTAS	HORAS GRAVADAS	TOTAL
1	8	$8 \times 37\ 50 = 300 / 2 = 150$	0	300
2	13	$9 \times 37\ 50 = 337\ 50 / 2 = 168\ 75$	$4 \times 56\ 25 = 225$	562 50
		637 50 318 75	225	862 50
		$637\ 50 - 318\ 75 = 318\ 75$	$225 + 318\ 75 = 543\ 75$	

CONCEPTO	INGRESO	INGRESO	BASE
----------	---------	---------	------



	TOTAL	EXENTO	GRAVABLE
Salario	4500	0	4500
Aguinaldo	2250	1149	1101
Prima vacacional	450	450	0
Tiempo extra	862 50	318 75	543 75
	8062 50	1917 75	6144 75

DIAS DE DESCANSO LABORADOS

A) INGRESOS CON SALARIO MINIMO

Se considera exento el doble de la cuota diaria

B) INGRESOS MAYORES AL MINIMO

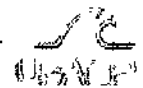
Se considera exenta el 50% de lo estipulado en el inciso A

NOTA: Sin que dicha exención exceda de 5 veces el SMG de la zona por cada semana

EJEMPLO 1

Determinar la B G de un trabajador que tiene un salario mensual de 7000 y en el mes laboró 2 días de descanso sin haber tenido goce de otro día

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	INGRESO	INGRESO
-----------------	----------------------	----------------	----------------



		EXENTO	GRAVADO
Salario	7000	0	7000
Días de descanso	933 33	383	550 33
			7550 33

sem	Faltas		
1	1	466 66 50%	233 33 191 50
2	1	466 66 50%	233 33 191 50
		933 33	383 exento

INDEMNIZACIONES, RETIROS Y PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

Se considera ingreso exento 90 veces el S M G de la zona por cada año de servicio

Se considera un año completo de servicio cuando el periodo que laboró es mayor a 6 meses

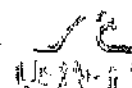
Fundamento Art 109 fracción X, Art 113 párrafo VIII, Art 112 Ley del ISR

EJEMPLO 1

El 30 de septiembre se indemniza un trabajador por un monto de 20000 su ultimo sueldo mensual era de 6000, el subsidio acreditable 40%, antigüedad 3 años 9 meses

- 1 Determinar la indemnización exenta y gravada

$$\text{Indem Exenta} = 90 * 3830 = 3447 * 4 = 13788$$



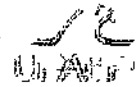
Indemnización total	20000
-	-
<u>Indemnización exenta</u>	<u>13788</u>
Indemnización gravada	6212

2 Determinar el impuesto al ultimo sueldo mensual ordinario

Base Gravable	6000		SUBSIDIO 114	
-	-		Impuesto marginal	400 35
Limite inferior	<u>3644 95</u>	*		*
Exento	2355 05	% excedente		<u>50 00%</u>
*	*	Excedente		200 18
% excedente	<u>17 00%</u>	+		+
Impuesto marginal	400 35	Cuota fija		<u>167 22</u>
+	+	Subsidio total		36 74
Cuota fija	<u>334 43</u>	*		*
Impuesto Art (113)	734 78	% subsidio acreditable		<u>40 00%</u>
-	-	Subsidio acreditable		146 90
Subsidio acred (114)	<u>146 90</u>			
Impuesto subsidiado	587 88			
-	-			
Crédito al salario	<u>115 217 49</u>			
ISPT a retener	368 39			

3 Determinar la tasa de impuesto para la indemnización gravada

$$TASA = \frac{IMPUESTO}{INDERNIZACION\ GRAVADA} * 100$$



B G

$$368.34 / 6000 * 100 = 6.14$$

4 Determinar el impuesto de la indemnización gravada

Indem Gravada	6212
* Tasa	<u>* 6.14%</u>
ISPT a retener	381.42

5 Determinar impuesto total a retener

ISPT por salario	368.34
ISPT por indem	<u>381.42</u>
ISPT a retener	749.76

Este procedimiento se aplica cuando la indemnización gravada (6212) es mayor al último sueldo mensual ordinario (6000)

EJEMPLO 2

Último sueldo 6000, subsidio acreditable 40%, antigüedad 3 años 9 meses, indemnización 16000

1 Determinar la indemnización exenta y gravada

$$90 * 38.30 = 3447 * 4 = 13788$$

$$13788 - 16000 = -2212$$



2 Determinar el impuesto a retener

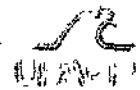
Ultimo sueldo 6000

+ +

Indemnización gravada 2212
8212

Base Gravable	8212		SUBSIDIO 114	
-	-		Impuesto marginal	245 02
Limite inferior	<u>7446 30</u>	*		*
Exento	765 70 % excedente			<u>50 00%</u>
*	*		Excedente	98 00
% excedente	<u>32 00%</u>	+		+
Impuesto marginal	245 02	Cuota fija		<u>531 96</u>
+	+		Subsidio total	629 96
Cuota fija	<u>1063 92</u>	*		*
Impuesto Art (113)	1308 94		% subsidio acreditable	<u>40 00%</u>
-	-		Subsidio acreditadle	251 98
Subsidio acred (114)	<u>251 98</u>			
Impuesto subsidiado	1053 96			
-	-			
Crédito al salario	115 <u>153 92</u>			
ISPT a retener	900 04			

EJEMPLO DE DECLARACIÓN ANUAL



Sueldo mensual 6000, antigüedad 4 años, subsidio acreditable 40%, indemnización 22000, le hicieron retenciones durante el ejercicio por 2800

1 Determinar la indemnización exenta y gravada

$$90 * 3830 = 3447 * 4 = 13788 - 22000 = 8212$$

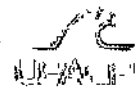
2 Determinar la indemnización acumulable y no acumulable (se considera indemnización acumulable un monto igual al último salario mensual ordinario)

Indem Exenta	8212
- Indem Acumulable	<u>-6000</u>
Indem no acum.	2212

3 Determinar el impuesto anual a los ingresos acumulables

Salario 6000*12	72000
+ Indem acum	<u>6000</u>
	78000

Base Gravable	78000		SUBSIDIO	
-	-	Impuesto marginal		283 04
Limite inferior	<u>76867 81</u>	*		*



Exento	1132 19	% excedente	<u>50 00%</u>
*	*	Excedente	141 52
% excedente	<u>25 00%</u>	+	+
Impuesto marginal	283 04	Cuota fija	<u>4822 20</u>
+	+	Subsidio total	4963 72
Cuota fija	<u>9645 12</u>	*	*
Impuesto Art (177)	9928 16	% subsidio acreditable	<u>40 00%</u>
-	-	Subsidio acreditable	1985 48
Subsidio acred (178)	<u>1985 48</u>		
Impuesto subsidiado	7942 68		
-	-		
Crédito al salario	116 <u>1817 04</u>		
Crédito al salario por pagar	6095 64		

4 Determinar la tasa de impuesto

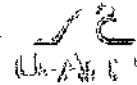
$$6095\ 64 / 78000 * 100 = 7\ 81\%$$

5 Determinar el impuesto sobre ingresos no acumulables

Ingreso no acum	2212
* tasa	<u>7 81%</u>
Impuesto	172 75

6 Determinar el impuesto anual a retener

Impuesto ingreso acum	6095 64
+ tx ingresos no acum	<u>172 75</u>
ISPT anual	6268 39



- retención ISPT	<u>2800</u>
ISPT anual	3468 39

JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO

Fracc III Art 109 ley ISR

Se considera ingreso exento 9 SMG de la zona del contribuyente elevados al periodo de pago
De acuerdo al Art 75 del reglamento de la ley del ISR se estipula que dicha prestación puede realizarse en una sola exhibición

EJEMPLO 1

Un trabajador se jubila el 30 de junio, sueldo mensual 18000, según plan de jubilación de la empresa el trabajador tiene derecho a percibir el mismo sueldo por un periodo de 5 años

Si embargo el trabajador conviene con su patrón que dicha prestación se realice en una sola exhibición

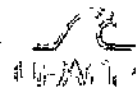
1 Determinar la jubilación exenta y gravada

$$9 \times 3830 = 3447 \times 30 = 10341$$

Jubilación total	18000
- jubilación exenta	<u>10341</u>
	7659

2 Determinar el impuesto a la jubilación gravada

Base Gravable	7659	SUBSIDIO 114	
-	-	Impuesto marginal	68 06
Limite inferior	<u>7446 30</u>	*	*



Exento	212 7 %	excedente	<u>50.00%</u>
+	*	Excedente	34 03
% excedente	<u>32 00%</u>	+	+
Impuesto marginal	68 06	Cuota fija	<u>531 96</u>
+	+	Subsidio total	565 99
Cuota fija	<u>1063 92</u>	*	*
Impuesto Art (113)	1131 98	% subsidio acreditable	<u>30 00%</u>
-	-	Subsidio acreditable	169 79
Subsidio acred (114)	<u>169 79</u>		
Impuesto subsidiado	961 99		
-	-		
Crédito al salario	<u>115 153 92</u>		
ISPT a retener	808 26		

En caso de que la prestación se pague en pagos mensuales este sería el ISPT a retener por pagos mensuales (808 26)

3 Determinar el impuesto por pago único

$$\text{Pago único} = \frac{\text{prestación mensual} * \# \text{años} * \text{meses del año}}{\text{jubilación mensual}}$$

$$P U = 18000 * 5 * 12 / 18000 = 60 \text{ meses}$$

ISPT mensual 808.26

$$* \# \text{ MESES (PU)} \quad * \underline{60}$$

$$48495 60$$

FONDO DE AHORRO

Fundamento Art 109 fracc VIII, Art 22 Reglamento ley ISR ultimo párrafo Art 109

Para que este exento al trabajador debe de cumplir los siguientes requisitos

- 1 La prestación no sea mayor al 13% o que no exceda de 10 veces al SMG de la zona
- 2 Que sea retirado 1 vez al año o al momento de la separación
- 3 Que el fondo de ahorro se destine exclusivamente para otorgar prestamos a los trabajadores y la diferencia se invierta en valores a cargo del gobierno federal inscrito en el registro nacional de valores
- 4 La prestación sea general y para todos los trabajadores

Gravara el fondo de ahorro cuando el patrón aporte una diferencia mayor al de la aportación del trabajador siempre y cuando dicha aportación patronal sea mayor al 13%

PREVISIÓN SOCIAL

Fracc VI Art 109 ley del ISR

Se consideran prestaciones de previsión social los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y cualquier otra prestación de naturaleza análoga que se concedan de manera general, y de acuerdo a las leyes o contratos de trabajo

Para que la previsión social no grave al trabajador debe de cumplir con lo dispuesto en el Art 24 fracción XII de la ley del ISR, y además deberá cumplir con los siguientes requisitos

- 1 Que se otorgue en forma general y para todos
- 2 Que se otorgue sobre las mismas bases, al menos que se trate de
 - a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza
 - b) Planes de previsión social para trabajadores de una misma empresa en la que existan 2 o mas sindicatos
 - c) Para el personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores
 - d) Para el personal que laboré en establecimientos ubicados en el extranjero

Para que la previsión social se considere un ingreso exento en retenciones provisionales además de cumplir con los requisitos antes mencionados deberá cumplir con dos condicionantes de manera simultanea

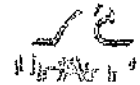
- 1 Su salario deberá ser menor o hasta 7 veces el SMG del área geográfica del contribuyente
- 2 Que sus ingresos por concepto de previsión social no rebase 1 SMG de la zona del contribuyente

EJEMPLO 1

Un trabajador tiene un salario mensual de 4500 y recibe un total de prestaciones de previsión social por 900

La previsión social esta exenta y el salario esta gravado.

EJEMPLO 2



Sueldo y prestaciones gravadas 4500 al mes, prestaciones de previsión social 1649

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Sueldo	4500	0	4500
Previsión social	1649	1649	

EJEMPLO 3

Sueldo 9200, prevision social 750

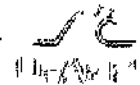
CONCEPTO	INGRESO TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Sueldo	9200	0	9200
Previsión social	750	750	

EJEMPLO 4.

Sueldo 8600, prevision social 2100

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Sueldo	8600	0	8600
Previsión social	2100	1149	951

EJEMPLO PARA DETERMINAR LA PREVISIÓN SOCIAL EXENTA Y GRAVADA EN DECLARACIÓN ANUAL.



EJEMPLO 1:

Un trabajador tuvo un sueldo anual de 80000, otras prestaciones gravadas 6000, prestaciones de previsión social 12000

Determinar si la previsión social está exenta o gravada

$$\text{Limite} = (38.30)7 = 268.10 * 365 = 97856.50$$

Sueldo y otras prestaciones	86000
+ prevision social	<u>12000</u>
	98000

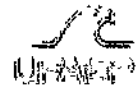
CONCEPTO	INGRESO TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Salario	80000	0	80000
Otras prestaciones	6000	0	6000
Previsión social	12000	12000	0

EJEMPLO 2:

Sueldo anual 80000, otras prestaciones gravadas 5000, previsión social 16000

$$\text{LÍMITE} = 97856.50$$

Sueldo y otras prestaciones	85000
Previsión social	<u>16000</u>
	101000



P social exenta = $38\ 30 \cdot 365 = 13979\ 50$

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Salario	80000	0	80000
Otras prestaciones	5000	0	5000
Previsión social	16000	13979 50	2020
	101000	13979 50	87020 50

EJEMPLO 3

Sueldo anual 74000, otras prestaciones gravadas 6000, previsión social 20000 Determinar la previsión social exenta y gravada

Limite = $97856\ 50$

Sueldo y otras prestaciones	80000
Previsión social	<u>20000</u>
	100000

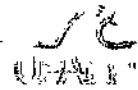
Previsión social exenta = $38\ 30 \cdot 365 = 13979\ 50$

2) sueldo y otras prestaciones	80000
Previsión social exenta	<u>13979 50</u>
	93979 5

$97856\ 50 - 93979\ 50 = 3877$ excedente de la previsión social exenta

Previsión social exenta

13979 50



1
3877
17856 50

CONCEPTO	INGRESO TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Sueldo	74000	0	74000
Otras prestaciones	6000	0	6000
Previsión social	20000	17856 50	2143 50
	100000	17856 50	82143 50

ASIMILABLES A SUELDOS Y SALARIOS

- 1 No se reciben prestaciones
- 2 Todo el monto grava
- 3 El empleado entrega un escrito al patrón en donde conste que la retención del ISPT se hace a través de asimilables a sueldos y salarios y que además es un prestador de servicios

CALCULO DEL IMPUESTO

Ingreso periodo (BG)

Tarifa Art 113

Tabla Art 114

ISR A RETENER

- 4 Llevar una nómina especial para asimilables de sueldos y salarios



CAPITULO 6
DETERMINACION DE
REPARTO DE
UTILIDADES (P.T.U)

CAPITULO 6: DETERMINACION DE REPARTO DE UTILIDADES (P.T.U.)

REPARTO DE UTILIDADES (P.T.U.)

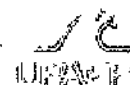
El inciso e de la fracción ix del Art 123 constitucional y los artículos del 117 al 131 de la LFT fundamentan y determinan los procedimientos y la obligación a la participación de los trabajadores sobre las utilidades de la empresa (P T U)

La PTU es la cantidad que se le debe entregar al trabajador cada año con motivo de las utilidades que obtuvo la empresa en el ejercicio La base para aplicar la tasa del 10% será la renta gravable que se determine de acuerdo al Art 16 de la ley del ISR

El pago de la PTU deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, de tal manera que de acuerdo a las disposiciones fiscales, las personas físicas presentarán su declaración anual a mas tardar el 30 de abril, por consiguiente el plazo para entregar la PTU será el 1 de mayo al 29 de junio Las personas morales presentarán su declaración anual a mas tardar el 31 de marzo, por consiguiente el plazo para entregar la PTU será del 1 de abril al 30 de mayo

TRABAJADORES CON DERECHO A LA PTU.

- 1 Todos los trabajadores y/o sindicalizados
- 2 Las madres trabajadoras durante los periodos pre y post natales (42 días antes y después), y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, durante el periodo de incapacidad temporal



- 3 Los trabajadores eventuales que hallan laborado en el año, por lo menos 60 días continuos o discontinuos
- 4 *Los trabajadores domésticos no participan en las utilidades*
- 5 Los trabajadores de confianza de alto nivel, directores, administradores, gerente generales y los que se asimilen no participarán en el reparto de la PTU. Los demás trabajadores de confianza de nivel medio y bajo si participarán en el reparto de la PTU, pero si el salario que percibe es mayor del que corresponda al del trabajador sindicalizado de más alto salario o a falta de este, del trabajador de planta del más alto salario, se considerará el salario de cualquiera de estos más un 20% como salario base del trabajador de confianza

EJEMPLO 1

Salario del empleado de confianza de nivel medio de \$ 6800.

Salario del trabajador

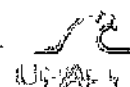
Determinar el salario base para el trabajador de confianza

Salario del trabajador	2500
* <i>tasa de incremento</i>	<u>* 20%</u>
Salario base para la PTU	500
Del trabajador de confianza +	
	<u>2500</u>

Salario base PTU trabajador 3000

De confianza

PATRONES EXENTOS DEL PAGO DE PTU



- 1 Las empresas nuevas durante su primer ejercicio fiscal
- 2 Las empresas nuevas que elaboren un producto nuevo durante los dos primeros años
- 3 Las empresas de industrias extractivas de nueva creación durante el periodo de exploración
- 4 Las instituciones privadas que realicen actos de asistencia y fines humanitarios no lucrativos al público en general
- 5 El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistencia y de beneficencia
- 6 Las empresas de la rama de la industria que tengan un capital menor al que fije la secretaría del trabajo \$300,000 en este año

La PTU se calcula 50% en base al salario y el otro 50% en base a las asistencias

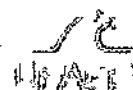
EJEMPLO 1

Una empresa tuvo una renta gravada para efectos de PTU de \$500,000 cuenta con 3 trabajadores

TRABAJADOR	A	B	C
Días laborados	315	110	90
Sueldo anual	\$40200	\$30000	\$25100

1 Determinar el monto de la PTU

Renta gravada	500000
Tasa de la PTU	<u>* 10%</u>



PTU a repartir 50000

2 Determinar el total de días laborados y sueldos pagados

TRABAJADOR	SUELDO	DIAS LABORADOS
A	40200	315
B	30000	110
C	<u>25100</u>	<u>90</u>
	95300	515

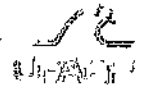
3 Determinar los factores por días y por sueldo

FACTOR POR DIAS		FACTOR POR SUELDOS	
50% de la PTU	25000/	50% PTU	25000/
Días laborados	<u>515</u>	Salario	<u>95300</u>
Factor días	48 54368932	factor sueldos	0 26232948

4 Determinar la PTU por días laborados

TRABAJADOR	DIAS LABORADOS	FACTOR	PTU
A	315	48 54368932	15291 2621358
B	110	48 54368932	5339 80
C	90	48 54368932	<u>4368 93</u>
			24999 99

5 Determinar el importe de la PTU por salario



TRABAJADOR	SALARIO	FACTOR	PTU
A	40200	26232948	10545 6450
B	30000	26232948	7869 88
C	25100	26232948	<u>6584 46</u>
			24999 99

6 Determinar el monto total a pagar de la PTU

TRABAJADOR	PTU DIAS	PTU SALARIO	PTU TOTAL
A	15291 26	10545 64	25836 90
B	5339 81	7869 87	13209 68
C	4368 93	6584 48	<u>10953 41</u>
			49999 99



BIBLIOGRAFIA

- Varios. "Fisco Agenda 2002". Impresores Encuadernados, S.A. de C.V.; México D.F a 2 de enero de 2003; pp. 1-180.

- Varios. "Fisco Nominas 2002". Impresores Encuadernados, S.A. de C V.; México D.F. a 3 de enero de 2003; pp. 1-150.

- Varios. "Ley Federal del Trabajo" Litho Offset Alfaro Hermanos S.A.; México D.F. enero de 2003; pp. 1-200.

- Curso "Nominas y Seguridad Social". Centro de Capacitación UPAEP Duración 48 horas.

- Curso "Derecho Laboral". Centro de Capacitación UPAEP. Duración 36 horas.