

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS PARA DISMINUIR LA CARGA FISCAL POR MEDIO DE LA
NÓMINA DE UNA EMPRESA LOCALIZADA EN LA CIUDAD DE
ENSENADA**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN IMPUESTOS**

PRESENTA

ALEXANDRA DIAZ GAVILANEZ

Ensenada Baja Calififornia

Septiembre 2017

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

MAESTRIA EN IMPUESTOS



VOTOS PROBATORIOS

Por este conducto doy mi voto aprobatorio para que el C. ALEXANDRA DIAZ GAVILANEZ

con el tema "ANALISIS PARA DISMINUIR LA CARGA FISCAL POR MEDIO DE LA NOMINA DE UNA EMPRESA LOCALIZADA EN LA CIUDAD DE ENSENADA."

para obtener el GRADO de Maestro en Impuestos.

Sin otro particular por el momento, agradezco de antemano las atenciones que se sirva brindar al presente, quedando de usted.

Ensenada B.C., a 15 de Octubre 2019.

Director del trabajo terminal MI SANTIAGO ALEJANDRO ARELLANO ZEPEDA

PRESIDENTE

Sinodo

MC MARIA DEL MAR OBREGON ANGULO
SECRETARIO

Sinodo

DRA. LIZZETTE VELASCO AULCY
VOCAL

Contenido

Introducción	7
1.1 Antecedentes	7
1.2 Planteamiento del Problema.....	10
1.3 Definición del Problema	13
1.4 Justificación.....	14
1.4.1 Delimitación y alcance de la investigación.	15
1.5 Objetivo General	15
1.5.1 Objetivos Específicos.	16
1.6 Preguntas de Investigación	16
II. Marco Teórico.....	18
2.1 Marco Conceptual	19
2.1.1 Salarios.	19
2.1.2 Previsión social.....	19
2.1.3 Trabajador.....	21
2.1.4 Patrón.....	21
2.1.5 Nómina	21
2.1.6 Deducción fiscal	22
2.1.7 Carga fiscal.....	22
2.2 Marco Legal	23

2.2.1 Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos	23
2.2.3 Ley Federal del Trabajo.....	23
2.2.4 Ley del Seguro Social.....	26
2.2.5 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores ..	27
2.3 Marco Fiscal.....	28
2.3.1 Seguro Social.....	28
2.3.2 Impuesto Sobre la Renta.....	33
2.3.3 Impuesto sobre Remuneraciones al Salario.....	46
III. Metodología	47
3.1 Enfoque de estudio.....	47
3.2 Método de investigación	47
3.3 Diseño de investigación	48
3.3.1 Tipo de investigación.	48
3.3.2 Población	48
3.3.3 Variables y modelación	49
3.4.4 Recolección de datos.	50
3.4.5 Congruencia del planteamiento	51
IV. Resultados.....	52
4.1 Percepciones que integran la nómina.....	52
4.2 Aportaciones de Seguridad Social e INFONAVIT	53

4.3 Impuesto Sobre la Renta de los Trabajadores	55
4.4 Impuesto sobre remuneraciones al salario	63
4.5 Importes laborales a cargo del patrón.	63
4.6 Impacto fiscal de las percepciones exentas en la deducibilidad de la empresa	65
4.7 Propuesta de nómina	66
4.7.1 Estructura de nómina.....	66
4.7.2 Cuotas y aportaciones patronales.	67
4.7.3 Impuesto sobre remuneraciones al trabajo	67
4.7.4 Tabla de reducción de las contribuciones a cargo del patrón en porcentaje ...	67
Discusiones	68
Conclusiones	70
Anexos	71
Referencias.....	72

Índice Figuras y Tablas

Figura 1 Principales impuestos ISR e IVA 2012-2017.....	11
Figura 2 Clasificación de contribuciones al mes de diciembre, 2012-2017	12
Figura 3 Impuestos totales y tasas de contribuciones (%) en América del Norte.....	13
Figura 4 Tipos de jornadas.....	24
Figura 5. Obtención de ingresos	34
Figura 6. Clasificación de los ingresos	34
Figura 7. Congruencia con el planteamiento.	51
Figura 8. Contribuciones Laborales en porcentaje a cargo del patrón.....	64
Figura 9. Contribuciones laborales monetarias a cargo del patrón por empleado en promedio.....	64
Figura 10. Contribuciones Laborales respecto a las demás erogaciones.	65
Tabla 1 Vacaciones	25
Tabla 2. Conceptos que integran el salario base de cotización.....	28
Tabla 3. Salario base de cotización fijo con prestaciones mínimas de ley.	30
Tabla 4. Primas para cuotas obrero-patronales	32
Tabla 5. Percepciones exentas.	38
Tabla 6. Tarifa aplicable durante 2018 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.	39

Introducción

El salario que perciben los trabajadores debe ser suficiente para poder satisfacer las necesidades básicas de una familia, y así tener una buena calidad de vida, sin embargo, sabemos que en México no es una realidad.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar los elementos que integran la nómina de una empresa del giro comercial localizada en la ciudad de Ensenada y buscar una estrategia para disminuir la carga tributaria del empleador, así como el analizar el impacto fiscal de la deducibilidad para efectos del Impuesto Sobre la Renta.

La necesidad de este trabajo se realiza por el interés de conocer y buscar la manera de disminuir la carga fiscal del empleador sin que el trabajador se vea afectado en su ingreso.

En el ámbito profesional, el interés surgió debido a que las empresas siempre tienen la necesidad de conocer a detalle el costo fiscal que implica contar con trabajadores, ya que por lo regular este rubro suele ser el costo más significativo. Además, que el conocer sobre el tema ayuda a para poder otorgar una orientación más eficiente y eficaz a los patrones interesados en estructurar o diseñar su nómina.

1.1 Antecedentes

En México, las primeras manifestaciones de la tributación aparecen en los códigos aztecas, donde el Rey Azcapotzalco pedía tributo a cambio de beneficios en su comunidad, tales como flores y frutos. Los *tequiámalt* (papeles o registros de tributos), fue un género de esos códigos, relacionados con la administración pública dentro del Imperio Mexica (Sánchez, 1998).

Al llegar Hernán Cortez en 1519, modifica la forma de tributar del pueblo Azteca, cambia las flores y frutos por piedras y joyas. Lo primero que hizo Cortez fue elaborar una relación de documentos fiscales, así como también nombra a un ministro, un tesorero y varios contadores para que se encargaran de la recaudación y custodia del Quinto Real (Lara, 2013).

De acuerdo con Escobar (1999), el 18 de marzo de 1812 las Cortes de Cádiz expidieron la Constitución de Cádiz, en la cual se dispuso que las Cortes establecerían anualmente las contribuciones, sean directas e indirectas, generales, provinciales o municipales y que dichas contribuciones se pagarían en proporción a los haberes para los gastos del Estado. También dispuso que contribuciones serían proporcionadas a los gastos de los servicios públicos.

En 1917 y 1935 se implantan diversos impuestos, como por los servicios, por el uso del ferrocarril, especial sobre exportación de petróleo y derivado, por consumo de luz, teléfono, timbres, botellas cerradas, avisos y anuncios. Simultáneamente se incrementa el impuesto sobre la renta y el de consumo de gasolina. Sin embargo tales medidas causaron beneficios sociales, con la implantación de servicios como el civil, el retiro por edad avanzada con pensión y en general incrementando los impuestos a los artículos nocivos para la salud y al gravar los artículos de lujo. (Espinoza y Valenzuela, s/f)

Por otro lado, el trabajo existe desde el nacimiento del ser humano como una manera de sobrevivir, sin embargo, el ser humano ha tenido una lucha constante para lograr que sus derechos como trabajadores sean respetados.

En 1944 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea los principios para la asistencia social. También la Organización de las Naciones Unidas (ONU) instituyó en su artículo 25 que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado. Es así como paulatinamente los países fueron integrando leyes de protección social para su población que fueron surgiendo a medida que veían las necesidades de su sociedad (Galindo, 2005).

En México, el término de Seguridad Social se expresó en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, la cual fue reformada en 1929 la cual indica que “Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, la cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos”(Congreso de la Unión, 2017, p. 186). Con esta modificación, se logra la expedición de leyes de seguridad social, la cual trajo consigo las bases del derecho laboral. En 1974 se vuelve a reformar la misma fracción, en la cual se agregan los servicios de guarderías para los hijos de las madres trabajadoras, y seguridad social también para los familiares. “Con ello se alcanzó un nivel de cobertura más amplio de la seguridad social de este país, que implicaba no solamente nuevos sectores de la clase trabajadora, sino también de sus beneficiarios familiares”(Farfán, 2017, p. 11).

En la moderna teoría microeconómica, la aplicación de un impuesto a los salarios tiene impacto en el equilibrio del empleo en el mercado laboral, que se establece mediante el efecto renta y el efecto sustitución. La aplicación del impuesto provoca una disminución en la percepción salarial de los trabajadores después de impuestos, con lo que menos trabajadores estarían dispuestos a trabajar a ese salario. Esto provocaría un efecto renta y a partir de éste, las empresas estarían dispuestas a aumentar el salario

antes de impuestos lo que neutralizaría en parte el efecto del alza de impuestos. De esa manera, el nuevo equilibrio se establece por debajo del equilibrio preexistente antes de la aplicación del impuesto, pero por encima del alcanzado antes del efecto renta (González, 2013).

Existen trabajos de investigación que concluyen que una buena estructura en los sueldos y salarios puede ser herramienta para disminuir la carga fiscal, sin embargo, las nuevas reformas fiscales hacen que cada vez sea más difícil cumplir, lo que a su vez afecta a los trabajadores.

1.2 Planteamiento del Problema

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 31 fracción IV, establece que es obligación de los mexicanos: Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes (Congreso de la Unión, 2017).

Dentro de la problemática fiscal específica se observa que la MIPYME se enfrenta a una alta carga tributaria al tener que pagar impuestos como: Impuesto al Valor Agregado, Impuesto Sobre la Renta, Impuesto Especial sobre Producción y Servicios, impuestos estatales como; tenencias, impuesto sobre nómina, impuestos municipales como predial aunado a otras contribuciones como; Aportaciones de Seguridad Social, Derechos, Contribuciones de Mejora y a todos los gastos inherentes a la empresa. (Conde y Ilhuicatzi, 2017, p. 62)

Según datos obtenidos del Informe Tributario y de Gestión correspondiente al cuarto trimestre de 2017 publicado por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), el principal impuesto que se recauda es el Impuesto Sobre la Renta (ISR), seguido por el Impuesto al Valor Agregado (IVA). Los contribuyentes personas físicas, que tributan bajo el Régimen de Sueldos y Salarios, son el mayor número de contribuyentes del ISR, sin embargo, son las personas morales quienes aportan más.

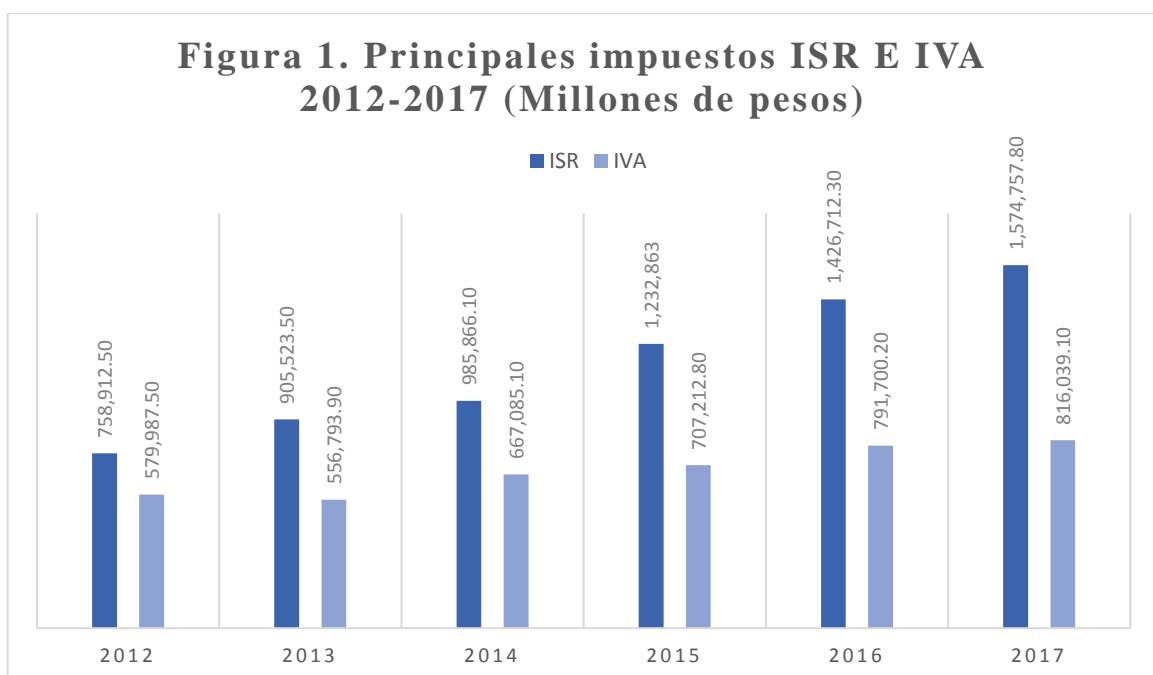


Figura 1 Principales impuestos ISR e IVA 2012-2017

Fuente: SAT (2018)

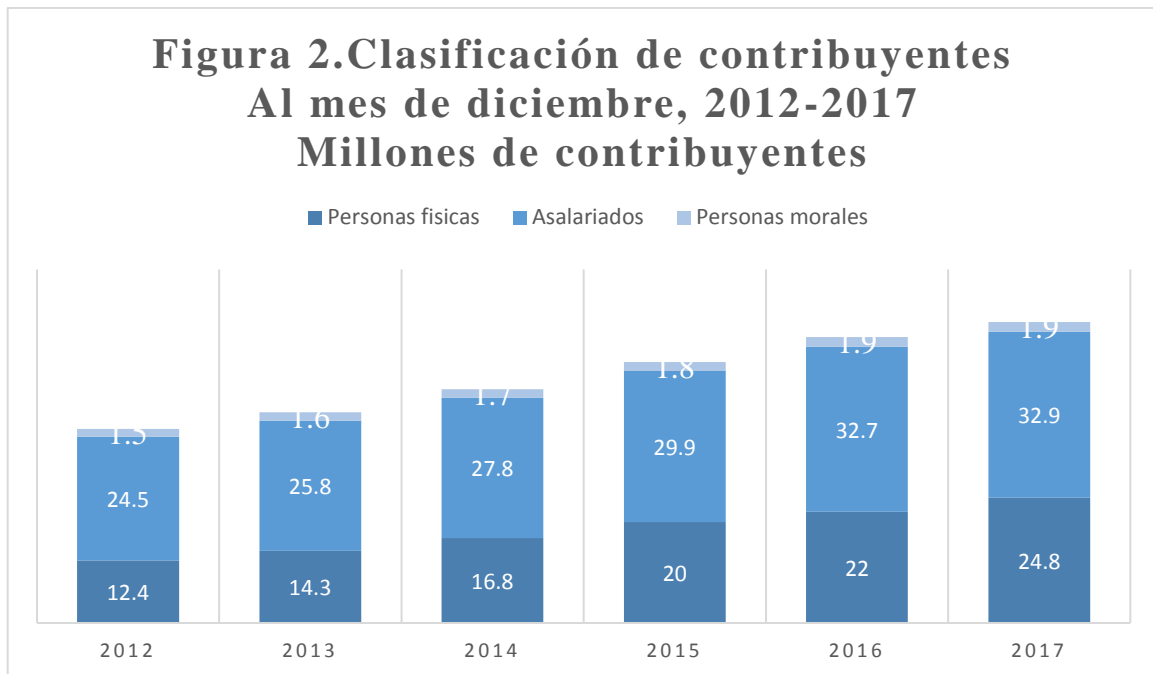


Figura 2 Clasificación de contribuciones al mes de diciembre, 2012-2017

Fuente: SAT (2018)

De acuerdo con el reporte Paying Taxes (2018), donde se analizaron procesos fiscales de 189 diferentes países alrededor del mundo, en México la Tasa Total de Impuestos y Contribuciones (TTCR, por su sigla en inglés) que las empresas deben pagar, de acuerdo con datos del 2016, es de 52.1 por ciento.

Esta tasa es mayor al promedio arrojado por los países analizados, los cuales cuentan con una tasa total de 41.6 por ciento. El TTCR incluye no sólo los impuestos que las empresas deben pagar al fisco, sino también las contribuciones sociales obligatorias que están a su cargo y pagan al gobierno o a fondos y planes de seguro (Saldívar, 2017).

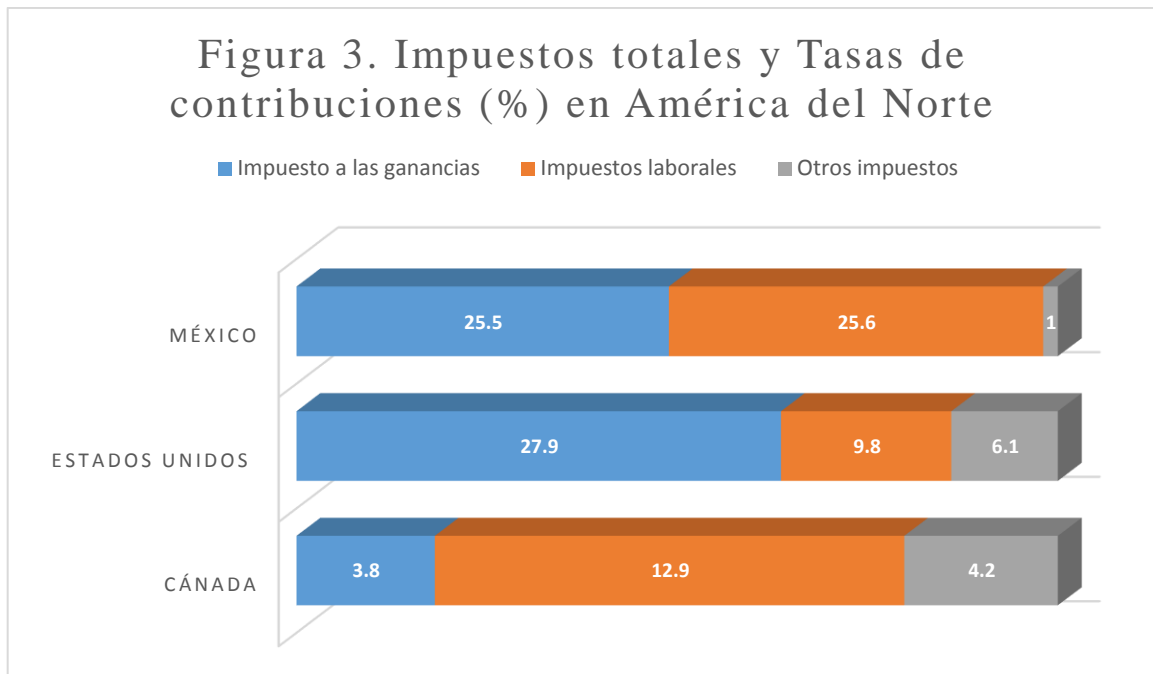


Figura 3 Impuestos totales y tasas de contribuciones (%) en América del Norte

Fuente: Paying Taxes (2018)

1.3 Definición del Problema

El no conocer las necesidades de la empresa y no contar con una estructura a la medida de nómina puede llegar a ocasionar una gran carga fiscal para los patrones, lo que se puede convertir en un problema financiero. El tema del trabajador es muy importante, ya que es esencial para que una empresa pueda llevar a cabo sus operaciones sin embargo cuando las empresas tienen problemas financieros el recorte de personal es una opción aun cuando existen otras alternativas para bajar los costos. Los patrones pueden remunerar a los trabajadores con percepciones exentas para los trabajadores para efectos del impuesto sobre la renta, así como percepciones que no integren para efectos del seguro social, pero para ello es necesario conocer a detalle cada concepto y definir cuáles son las que mejor benefician y se adecuan para disminuir la carga fiscal, es decir bajar los costos del Impuesto

Sobre la Renta que se le retiene al trabajador, así como las cuotas obrero patronales del Seguro Social e INFONAVIT.

A partir del 01 de enero del 2014 entró en vigor la fracción XXX del artículo 28, la cual nos establece que no será deducible el 47 o el 53% de las prestaciones otorgadas a los trabajadores cuando estas sean exentas para los mismos.

Debido a lo anteriormente mencionado, el otorgar ingresos exentos a los trabajadores se vuelve un gasto no deducible para los patrones, lo cual podría afectar fiscalmente al patrón, además que este gasto es indispensable para que la empresa pueda seguir sus operaciones.

El criterio de la autoridad se basa en buscar un tratamiento fiscal asimétrico:

La deducibilidad parcial de los pagos efectuados a los trabajadores, que a su vez son ingresos exentos para éstos, pueden tener un impacto económico en los contribuyentes, incrementando su impuesto sobre la renta (ISR) a cargo. En la exposición de motivos de la LISR, al justificarse la limitante a la deducción de ingresos exentos para el trabajador, se indica que cuando el trabajador no paga ISR por los ingresos exentos, y los contribuyentes sí pueden deducir sus pagos, se presenta un “tratamiento fiscal asimétrico”(García y Hernández, s/f) .

1.4 Justificación

Los trabajadores son una parte clave en cualquier negocio, ya que debido a su productividad se generan los ingresos de las empresas que a su vez les generan empleo. El contar con trabajadores genera una serie de obligaciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social, que por desconocimiento se puede incurrir en una falta ante las autoridades competentes que conlleva en sanciones para los patrones.

En este trabajo se busca analizar cada concepto que integra la nómina para efectos de disminuir la carga fiscal de los patrones que además de verse obligados a otorgar las prestaciones mínimas de ley a sus trabajadores también buscan incentivarlos, considerando que al apoyarles a que cuenten con una mejor calidad de vida, estos, se sienten más comprometidos con su trabajo y por tanto tienen un mejor rendimiento laboral.

El conocer las obligaciones de los patrones en materia laboral, fiscal y de seguridad social, permite dar una orientación más eficiente y eficaz a los contribuyentes evitando problemas futuros con las autoridades competentes.

La importancia de este trabajo radica en describir todas las implicaciones, obligaciones y derechos de los patrones al contar con trabajadores, así como conocer el costo fiscal que representan, además de analizar el impacto fiscal con la entrada en vigor de la reforma fiscal 2014 para la toma de decisiones.

1.4.1 Delimitación y alcance de la investigación.

El análisis del presente trabajo de investigación se enfocará en conocer a detalle los conceptos que conforman la nómina para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social e INFONAVIT, así como los costos fiscales que ha tenido a partir del ejercicio fiscal 2017 a la fecha una empresa de servicios localizada en la ciudad de Ensenada Baja California.

1.5 Objetivo General

El objetivo general de este trabajo es analizar cada concepto que integra la nómina para efectos del Impuesto Sobre la renta, Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de una empresa de servicios localizada en la ciudad de Ensenada y proponer una

estrategia de disminución de su carga fiscal, además de analizar el impacto fiscal que tendría la empresa al aplicar dicha restructuración.

1.5.1 Objetivos Específicos.

- Analizar los conceptos que integran la nómina para efectos del Impuesto Sobre la renta, Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de una empresa de servicios.
- Realizar una propuesta de restructuración de la nómina a una empresa de servicios localizada en la ciudad de Ensenada con el objetivo de disminuir su carga fiscal.
- Analizar el impacto fiscal de la empresa de servicios al aplicar dicha restructuración.

1.6 Preguntas de Investigación

Las preguntas de investigación que se derivan del planteamiento del problema y objetivos son las siguientes:

- ¿Se otorgan las prestaciones mínimas de ley?
- ¿Los salarios se encuentran debidamente integrados para efectos del seguro social?
- ¿El impuesto sobre la renta es retenido correctamente?
- ¿Las percepciones exentas tienen un impacto fiscal significativo en la deducibilidad de la empresa?
- ¿Cuánto impuesto sobre remuneraciones al trabajo causa un trabajador?
- ¿Qué importe debe de pagar al seguro social y al INFONAVIT el patrón por un trabajador en promedio?

- ¿La empresa cuenta con una estructura de nómina de percepciones salariales eficiente?
- ¿Las prestaciones de previsión social pueden ayudar a disminuir la carga fiscal de los patrones?

II. Marco Teórico

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación es necesario conocer los fundamentos legales del pago de las contribuciones, en este caso de impuestos y aportaciones de seguridad social.

Dentro de este capítulo, se conocerá el marco legal del presente trabajo de investigación, ya que de ahí parten las obligaciones fiscales de los patrones y trabajadores, es decir, surgen las leyes secundarias objeto de estudio. En el marco fiscal, se desarrollará lo relativo a la determinación de las cuotas obrero-patronales con base a la Ley del Seguro Social, así como el procedimiento para calcular las retenciones del Impuesto Sobre la Renta y el Impuesto sobre Remuneraciones al Trabajo.

Arriola (1998) afirma que la Teoría del Beneficio Equivalente se expresa en que los tributos tienen como finalidad costear los servicios públicos que el Estado presta, por lo que tales servicios deben representar para el particular un beneficio equivalente a las contribuciones efectuadas, a este respecto, Tron (2010) afirma que los ciudadanos no pueden vivir sin el Estado y éste no puede subsistir sin el financiamiento de aquéllos, de ahí la legitimidad y razón de ser del poder tributario, luego entonces, el gasto público resulta legítimo cuando cumple sus objetivos y de la manera más eficiente. Dicho en otras palabras, puede verse como una inversión. (Conde y Ilhuicatzi, 2017, p. 62)

2.1 Marco Conceptual

2.1.1 Salarios.

La palabra salario proviene del latín *salarium*, que quiere decir relativo a la sal. Hace referencia a la forma de pago en especie con sal, que era la manera en que se retribuía antiguamente a los servidores doméstico (Vargas, 2009).

Para la Ley Federal del Trabajo el salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” y este, “se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018, p. 19).

Para efectos de la Ley del Seguro social los salarios o salario es la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018b).

La Ley del Impuesto Sobre la Renta, no establece una definición de sueldo o salario, sin embargo, en su artículo 94, indica que “se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018, p. 115).

Para este trabajo se considerará sueldo o salario cualquier ingreso percibido ya sea en efectivo, crédito, devengado o en especie.

2.1.2 Previsión social

La previsión social viene del latín *praevisio* y *socialis*, que significan acción y efecto de prever aquello que pertenece o que es relativo a la sociedad.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta define la previsión social en el penúltimo párrafo del artículo 7:

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social 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 sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018a, p. 3)

Se puede deducir, que cualquier erogación que tenga la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la de su familia se consideran previsión social para la Ley del Impuesto Sobre la Renta, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo no establece alguna definición de Previsión Social, sino que simplemente son parte de la integración del salario.

Para efectos de la Ley Hacendaria del Estado de Baja California, la definición de previsión social es muy parecida a la del ISR:

Las erogaciones efectuadas por los patrones de manera general a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.(La H. Legislatura del Estado, 2017)

2.1.3 Trabajador

La Real Academia de lengua española define al trabajador como aquella “Persona que tiene un trabajo retribuido (2017)”.

Para la Ley Federal del Trabajo “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018, p. 3) al igual que para la Ley del Seguro Social.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta no define el concepto de trabajador.

2.1.4 Patrón

La Real Academia de lengua española define al patrón como “persona que emplea trabajadores” (2017).

Para la Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018, p. 4).

2.1.5 Nómina

De acuerdo con la Real Academia de lengua española (2017) la palabra nómina significa “Relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido” así como, “Haberes que ha de percibir el trabajador que figura en nómina. Cobrar la nómina.”

En la Ley Federal del Trabajo, no se encuentra una definición de nómina, sin embargo, en su artículo 804 fracción II, hace referencia al hablar de listas de rayas o recibos de pago de salarios como documentación comprobatoria de la relación de trabajo y pagos efectuados.

Para efectos de la Ley del Seguro Social, tampoco existe una definición, pero al igual que la Ley Federal del Trabajo al mencionar las obligaciones de los patrones en el artículo

15 refiere a la obligación de “Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos”(Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018b, p. 5).

De acuerdo con lo mencionado con anterioridad, la nómina es aquel documento en el cual se llevan a cabo los registros de las percepciones y deducciones de los trabajadores, para determinar el importe a pagar por un periodo determinado o días trabajados.

2.1.6 Deducción fiscal

Para la Real Academia de la lengua española, deducción fiscal es desgravación. La palabra deducción la define como acción y efecto de deducir, mientras que la palabra fiscal es relativo al fisco o al oficio de fiscal.

Para efectos del presente trabajo, deducción fiscal será la desgravación o bien la disminución de la base para el cálculo de impuestos.

2.1.7 Carga fiscal

La Real Academia de la lengua española (2017) no define en conjunto la carga fiscal, sin embargo, dentro de la definición de carga encontramos impuesto o tributo ligado a una propiedad o a un estado y al uso que de estos se hace. Cargas fiscales. Cargas familiares.

Para el Servicio de Administración Tributaria, carga fiscal es una forma de medir el tamaño del sector público o el nivel de las contribuciones públicas en una economía o país. Se define como la parte del producto social generado que toma el Estado mediante los impuestos federales, los derechos, productos y aprovechamientos para cumplir con sus funciones. Se mide dividiendo el total de ingresos fiscales (IF) entre el valor del

Producto Interno Bruto (PIB), Carga Fiscal = IF/PIB. (Servicio de Administración Tributario, 2013)

2.2 Marco Legal

2.2.1 Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2018) establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” (p.127). y de acuerdo con la fracción VI del presente artículo “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (p.128).

El artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos da el fundamento del pago de las contribuciones. “Es obligación de los mexicanos: Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes” (p.41).

2.2.3 Ley Federal del Trabajo.

El artículo 85 de la Ley Federal de trabajo dice que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018).

2.2.3.1 Jornada laboral

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El artículo 59 de la ley federal del trabajo nos dice que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales y podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Figura 4 Tipos de jornadas

Tipos de Jornadas	Periodos comprendidos	Máximo de horas
Diurna	Entre las seis y las veinte horas.	8 horas
Nocturna	Entre las veinte y las seis horas.	7 horas
Mixta	Periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna.	6.5 horas
*Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.		

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 66 de LFT, nos establece que la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, no podrá exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

2.2.3.2 *Tiempo extra*

De acuerdo con LFT las horas extras se pagarán de la siguiente manera:

Hora extra	Ciento por ciento más del salario que corresponda. (Dobles)
Hora extra (Cuando excede de 9hrs a la semana)	Doscientos por ciento más del salario que corresponda. (Triples)

2.2.3.3 *Vacaciones*

Los trabajadores tienen derecho a recibir vacaciones pagadas cuando tengan más de un año laborando, las cuales conforme lo establece la ley federal del trabajo en su artículo 76, en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Así mismo, en el artículo 77 menciona que los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año. Además, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Tabla 1 Vacaciones

Años laborados	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días

De 5 a 9 años	14 días
de 10 a 14 años	16 días
de 15 a 19 años	18 días
de 20 a 24 años	20 días
de 25 a 29 años	22 días

2.2.3.4 Aguinaldo

Para efectos del artículo 87 de LFF, los trabajadores tienen derecho a recibir un aguinaldo anual, que es equivalente a quince días de salario por lo menos, y debe ser pagado a más tardar el día veinte de diciembre. En caso de que el trabajador no haya cumplido el año completo, se le pagará la parte proporcional conforme al tiempo que hubieren trabajado.

2.2.4 Ley del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social establece las obligaciones de los patrones en su artículo 15, comenzando con la obligación de inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al cual deben comunicar sus altas, bajas, modificaciones al salario dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles. Es obligatorio tener registros de los días trabajados y salarios percibidos por los trabajadores, es decir llevar nóminas, las cuales se deben de conservar durante los cinco años siguientes al de su fecha.

El artículo antes mencionado, establece varias obligaciones, sin embargo, para efectos del presente estudio de investigación nos enfocaremos en la obligación de determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo, así como el entero de su importe al IMSS.

2.2.5 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

En términos de la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), también existen obligaciones para los patrones, la cual destaca “el proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto”(Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2017, p. 14).

Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores. Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras

exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. (p.14)

2.3 Marco Fiscal

Dentro de este apartado describiremos las obligaciones que tiene los patrones en con cada dependencia que regulan los ingresos de los trabajadores en materia fiscal.

2.3.1 Seguro Social.

2.3.1.1 Salario base de cotización

El salario base de cotización es aquel que “se integra con los pagos realizados en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018, p. 10).

Existen conceptos que, dada a su naturaleza, se excluyen del salario base de cotización ya sea total o parcialmente.

Tabla 2. Conceptos que integran el salario base de cotización

Concepto	Integración	Limitante
Cuota diaria	Si	
Gratificaciones	Si	
Aguinaldo	Si	
Vacaciones	Si	
Prima dominical	Si	
Prima vacacional	Si	
Comisiones	Si	
Bono de puntualidad	No	No rebase el diez por ciento del salario base de cotización.
Bono de puntualidad	No	No rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

Bono de productividad	Si	
Instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares	No	
El ahorro	No	Que el importe sea igual del trabajador que el de la empresa y que no se retire más de dos veces al año.
Aportaciones adicionales de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	No	
Alimentación	No	Que el trabajador pague como mínimo el veinte por ciento del SMG.
Habitación	No	Que el trabajador pague como mínimo el veinte por ciento del SMG.
Despensa	No	No rebase el cuarenta por ciento del SMG.
Tiempo extraordinario	No	No exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Cuando los importes antes mencionados rebasen de los porcentajes establecidos, solamente se integrará el excedente.

Para poder determinar el salario base de cotización, es necesario conocer que hay salarios fijos y variables, ya que existen percepciones que no pueden ser previamente conocidos. El artículo 30 de la ley del seguro social establece el tratamiento en caso de tener salarios variables:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante

los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y

II. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Después de identificar los conceptos que integran para el salario, desarrollaremos el procedimiento para el calcular el factor de integración a aplicar a la cuota diaria.

Para la determinación de la cuota diaria cuando se pague por semana, quincena o mes y el contrato laboral no estipule algo diferente, se dividirá entre 7, 15 o 30, según corresponda.

Si por la naturaleza de las labores, el salario no se estipule por semana o mes, sino por día trabajado, y comprende menos días de los de una semana y su salario se determina por unidad de tiempo, este no podrá ser inferior al salario mínimo general (SMG), que es de \$88.36 para 2018. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018b, p. 11)

Tabla 3. Salario base de cotización fijo con prestaciones mínimas de ley.

Años de antigüedad	1	3
Vacaciones devengadas	6	10
Por		
Porcentaje prima vacacional	25%	25%
Prima vacacional en días	1.5	2.5
Más		
Días de aguinaldo	15	15

Suma de prestaciones mínimas	16.5	17.5
Entre		
Días del año	365	365
Prestaciones en proporción a los días devengados	0.0452	0.0479
Más		
Unidad	1	1
Factor de Integración	1.0452	1.0479
Por		
Cuota diaria (Supuesto)	88.36	88.36
Salario Base de Cotización.	92.35	92.60

Fuente: (Venegas, 2017)

2.3.1.2 Cuotas obrero patronales

Como se mencionó en el apartado del marco legal, es obligación del patrón determinar las cuotas obrero patronales y enterarlas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El artículo 38 de la Ley del Seguro Social, establece que el patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas a que éstos les corresponda cubrir, así mismo en su artículo 39 dice que estas, se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático autorizado por el IMSS y el pago de dichas cuotas deberá realizarlo a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

El artículo 11 de LSS, establece los seguros obligatorios:

- I. Riesgos de Trabajo.
- II. Enfermedades y maternidad.

- III. Invalidez y vida.
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejes.
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Tabla 4. Primas para cuotas obrero-patronales

Seguro y concepto	Prestaciones	Cuotas			Base salarial	
		Patrón	Trabajador	Total		
Riesgos de Trabajo	En especie y dinero	Conforme con su siniestralidad laboral		0.00%	Prima correspondiente	Salario base de cotización (SBC)
Enfermedades y Maternidad	En especie	Cuota fija por cada colaborador hasta por tres veces la Unidad de Medida y Actualización vigente (UMA)	20.40%	0.00%	20.40%	UMA
		Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMA	1.10%	0.40%	1.50%	Diferencia entre el SBC y tres veces la UMA
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	1.05%	0.38%	1.43%	SBC	
	En dinero	0.70%	0.25%	0.95%	SBC	
Invalidez y Vida	En especie y dinero	1.75%	0.63%	2.38%	SBC	

Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV)	Retiro	2.00%	0.00%	2.00%	SBC
	CEAV	3.15%	1.13%	4.28%	SBC
Guarderías y Prestaciones Sociales	En especie	1.00%	0.00%	1.00%	SBC
Infonavit	Crédito para vivienda	5.00%	0.00%	5.00%	Salario base de aportación

Fuente: (IDC online, 2018)

2.3.2 Impuesto Sobre la Renta.

Dentro de la Ley del Impuesto Sobre la renta se observará tanto el tratamiento fiscal de las deducciones para los patrones como la acumulación de los ingresos por parte de los trabajadores.

2.3.2.1 Ingresos

En México, están obligadas al pago de impuestos las personas físicas residentes en el país cuando obtengan ingresos ya sea en efectivo, bienes, devengado, en crédito, o en servicios en los casos que señale la LISR o de cualquier otro tipo como lo señala el artículo 90 de LISR.



Figura 5. Obtención de ingresos

Dicho lo anterior, se analizará en específico el tratamiento fiscal para las personas físicas que obtengas ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, Capítulo I del Título IV, comenzando con la clasificación de los ingresos que la misma ley estipula:

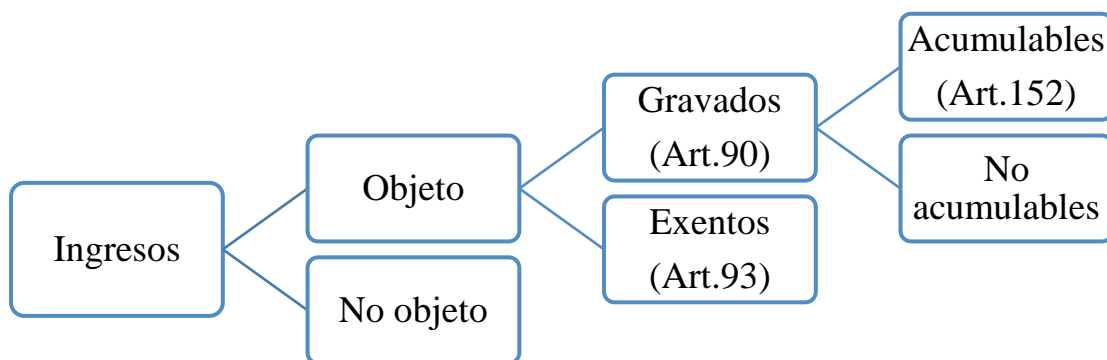


Figura 6. Clasificación de los ingresos

Para efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado:

Los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018a, p. 115)

El último párrafo de artículo 94 de la LISR establece que no serán considerados ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de los bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos.

2.3.2.1.1 Ingresos exentos

Para efectos del impuesto sobre la renta, encontramos un listado en el artículo 93 de ingresos que no causan impuesto ya sea en su totalidad o parcialmente, pero para efectos del presente trabajo se limitara a solo mencionar las fracciones que aplican para ingresos por sueldos y salarios que el trabajador puede proporcionar al trabajador:

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice

en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

II. Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere la fracción anterior, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

VI. Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

VIII. Los percibidos con motivo de 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 las leyes o por contratos de trabajo.

IX. La previsión social a que se refiere la fracción anterior es la establecida en el artículo 7, quinto párrafo de esta Ley.

XI. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II (De las personas morales) de esta Ley o, en su caso, del presente Título (De las personas físicas).

XII. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

XIII. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e

indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a 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, y los que obtengan por concepto del beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XIV. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

XV. Por el excedente de los ingresos a que se refiere la fracción anterior se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XVII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con los comprobantes fiscales correspondientes.

Sin bien, son varias percepciones que favorecen al trabajador, estos son los conceptos que la ley federal del trabajo establece como prestaciones obligatorias como mínimas y que la ley del impuesto sobre la renta considera exentas, como se mencionó con anterioridad:

Tabla 5. Percepciones exentas.

Concepto	Tope
Gratificaciones	30 días de SMG elevado al año
Prima dominical	1 día de SMG por cada domingo laborado
Prima vacacional	15 días de SMG elevado al año
Participación en las utilidades	15 días de SMG elevado al año
Prima de antigüedad	90 días de SMG por cada año laborado
Pago por separación	90 días de SMG por cada año laborado
Indemnizaciones	90 días de SMG por cada año laborado
Tiempo extraordinario	100% a los trabajadores de SMG y 50% a los demás, con tope de 5 SMG por semana.

De acuerdo con el decreto en que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo, “El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza” (Congreso de la Unión, 2018, p. 128). Debido a esto, los importes señalados deben sustituirse por el valor de la Unidad de Medida y Actualización.

2.3.2.2 Cálculo del Impuesto Sobre la Renta por salarios

Como ya se había mencionada, es obligación del patrón efectuar la retención del impuesto al trabajador y enterarlo mensualmente en pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. El artículo 96 de LISR, indica que la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario, la siguiente tasas y tarifas:

Tabla 6. Tarifa aplicable durante 2018 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	578.52	0.00	1.92
578.53	4,910.18	11.11	6.40
4,910.19	8,629.20	288.33	10.88
8,629.21	10,031.07	692.96	16.00
10,031.08	12,009.94	917.26	17.92
12,009.95	24,222.31	1,271.87	21.36
24,222.32	38,177.69	3,880.44	23.52
38,177.70	72,887.50	7,162.74	30.00
72,887.51	97,183.33	17,575.69	32.00
97,183.34	291,550.00	25,350.35	34.00
291,550.01	En adelante	91,435.02	35.00

Fuente: SAT

2.3.2.3 Deducciones Autorizadas

La Ley del Impuesto Sobre la Renta fracción X del artículo 25 nos dice que se considera deducción autorizada:

Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta Ley. El monto de la deducción a que se refiere esta fracción no excederá en ningún caso a la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.47 al monto de la aportación realizada en el

ejercicio de que se trate. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.53 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018a, p. 30)

Si bien, la fracción anterior no dice expresamente que la previsión social es deducible, en el artículo 27 de la ley del impuesto sobre la renta menciona los requisitos para que la previsión social y las remuneraciones que sean ingreso para las personas físicas que tributen bajo el Régimen Fiscal de sueldos y salarios sean deducibles:

XI. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria.

Para efectos del párrafo anterior, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establece de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

En todos los casos, las prestaciones de previsión social deben ser otorgadas de manera general para puedan ser deducibles, sin embargo, algunas prestaciones cuentan con requisitos en específico:

- Fondo de ahorro: sólo será deducible cuando, el monto de las aportaciones efectuadas por el contribuyente sea igual al monto aportado por los trabajadores, la aportación del contribuyente no exceda del trece por ciento del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general elevado al año y siempre que se cumplan los requisitos de permanencia que se establezcan en el Reglamento de esta Ley
- Primas de seguros de vida: sólo cuando los beneficios de dichos seguros cubran la muerte del titular o en los casos de invalidez o incapacidad del titular para realizar un trabajo personal remunerado de conformidad con las leyes de seguridad social, que se entreguen como pago único o en las parcialidades que al efecto acuerden las partes. Serán deducibles los pagos de primas de seguros de gastos médicos que efectúe el contribuyente en beneficio de los trabajadores.

XIX. Los pagos que a la vez sean ingresos en los términos del Capítulo I del Título IV, de esta Ley, se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal independiente, consten en comprobantes fiscales emitidos en términos del Código Fiscal de la Federación y se cumpla con las obligaciones a que se refiere el artículo 99, fracciones I, II, III y V de la presente Ley, así como las disposiciones que, en su caso, regulen el subsidio para el

empleo y los contribuyentes cumplan con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social cuando estén obligados a ello, en los términos de las leyes de seguridad social.

Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar las retenciones señaladas en el artículo 96 de esta Ley.
- II. Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados, en los términos del artículo 97 de esta Ley.
- III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.
- IV.
- V. Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, le proporcionen los datos necesarios a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.
- VI.

Como se observa, no basta con otorgar prestaciones de previsión social, sino que hay que cumplir con una serie de requisitos administrativos, que en muchas ocasiones resulta difícil de llevar a cabo.

En el apartado de los no deducibles, la fracción XXX del artículo 28 nos vuelve a hacer mención de la limitante del 47 o 53 por ciento sobre los ingresos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador:

Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018a, p. 39)

Para determinar el porcentaje de deducibilidad se debe utilizar el proceso publicado en Resolución Miscelánea cada año.

$$\text{Cociente (Fracción I)} = \frac{\text{Total de Remuneraciones y prestaciones exentas pagadas a los trabajadores en el ejercicio.}}{\text{Total de Remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores en el ejercicio.}}$$

$$\text{Cociente (Fracción II)} = \frac{\text{Total de Remuneraciones y prestaciones exentas pagadas a los trabajadores en el ejercicio anterior.}}{\text{Total de Remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores en el ejercicio anterior.}}$$

Cuando el cociente determinado conforme a la fracción I de esta regla sea menor que el cociente que resulte conforme a la fracción II, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su

vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2017).

Para efectos del cálculo para determinar el porcentaje de deducción para los ingresos anteriormente mencionados, se deberán considerar los siguientes conceptos:

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.
4. Indemnizaciones.
5. Prima de vacaciones.
6. Prima dominical.
7. Premios por puntualidad o asistencia.
8. Participación de los trabajadores en las utilidades.
9. Seguro de vida.
10. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.
11. Previsión social.
12. Seguro de gastos médicos.
13. Fondo y cajas de ahorro.
14. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
15. Ayuda de transporte.
16. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
17. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
18. Prima de antigüedad (aportaciones).
19. Gastos por fiesta de fin de año y otros.

20. Subsidios por incapacidad.
21. Becas para trabajadores y/o sus hijos.
22. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
23. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
24. Intereses subsidiados en créditos al personal.
25. Horas extras.
26. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
27. Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.

Es importante mencionar que la limitante a que hace referencia el artículo anterior apareció a partir de la reforma vigente a partir del 2014, en la cual se expuso el principio de simetría fiscal:

Actualmente, la Ley del ISR permite que el empleador efectúe la deducción de los diversos conceptos remunerativos que les entrega a sus empleados, independientemente de que éstos se encuentren gravados a nivel del trabajador. Este tratamiento fiscal es asimétrico.

Los efectos de las asimetrías en el ISR resultarían particularmente perjudiciales para la recaudación, ante la propuesta de desaparición de los impuestos mínimos y de control que se presenta. Por ello, ante la ausencia de un impuesto mínimo y de control del ISR y con el fin de restablecer la simetría fiscal, se propone acotar la deducción de las erogaciones por remuneraciones que a su vez sean ingreso para el trabajador considerados total o parcialmente exentos por la Ley del ISR (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2013).

A partir de que entró en vigor dicha reforma, se han presentado seis iniciativas de reforma que buscan derogar la fracción XXX de LISR, sin embargo, ninguna ha sido aprobada. La iniciativa más reciente fue publicada el 13 de septiembre de 2018, la cual tiene como objetivo “ampliar los conceptos de deducibilidad por las erogaciones que realicen las empresas para el pago de prestaciones”(González, 2018, p. 2) y de esta forma beneficiar a los trabajadores.

2.3.3 Impuesto sobre Remuneraciones al Salario

El impuesto sobre remuneraciones al salario, mejor conocido como impuesto sobre la nómina, es un impuesto del estado de Baja California, el cual tiene como objeto gravar la realización de pagos por concepto de remuneraciones al trabajo personal y son sujetos de este impuesto todas las personas físicas y morales que cuenten con trabajadores dentro del Estado.

El artículo 151-14 de la Ley de Hacienda del Estado de Baja California, establece que la base del impuesto es el monto total de los pagos que se efectúen por concepto de remuneraciones, aun cuando dichos pagos no excedan del salario mínimo. El impuesto se debe de enterar mensualmente cuando se cuente con más de 25 empleados, en el caso de los patrones que cuenten con menos de 25 su declaración será trimestral. La tasa aplicable es el 1.80% sobre la base del impuesto. (La H. Legislatura del Estado, 2017)

El artículo 151-18 menciona que no se consideran las remuneraciones otorgadas por concepto de previsión social, las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa, ni las indemnizaciones por la terminación de la relación laboral.

III. Metodología

En este capítulo, se abordará la metodología que se aplicará para el desarrollo del presente trabajo de investigación, fundamentando los tipos de metodología aplicables para cubrir los objetivos mencionados con anterioridad.

El presente trabajo de investigación es con enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo en un estudio de caso, enfocado a una empresa de servicios localizada en la ciudad de Ensenada, Baja California.

3.1 Enfoque de estudio.

Sera un estudio con enfoque cuantitativo debido a que lo que se busca es poder comparar cifras numéricas que permitan evaluar y proponer una reestructura de nómina de una empresa de servicios. De acuerdo con Hernández Sampiere (2006), estas son algunas de las características de este método:

- Debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar con métodos estadísticos. (pag.6)
- En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse. (pag.7)

3.2 Método de investigación

Este trabajo de investigación será un estudio de caso, ya que el análisis será enfocado a una empresa en específico, y la propuesta de reestructuración de la nómina será conforme a las necesidades de la empresa sujeto de estudio.

El objetivo de los estudios de caso, mejor conocido como el método de caso, es estudiar en profundidad o en detalle una unidad de análisis específica, tomada de un universo poblacional. Para el método de caso, la unidad de análisis, el caso objeto de estudio es comprendido como un sistema integrado que interactúa en un contexto específico con características propias. El caso o unidad de análisis puede ser una persona, una institución o empresa, un grupo, etcétera. (Bernal, 2016, p.149)

3.3 Diseño de investigación

3.3.1 Tipo de investigación.

Para Bernal (2016), “los estudios de caso como método de investigación, involucran aspectos descriptivos y explicativos de los temas objeto de estudio, pero además involucran información tanto cualitativa como cuantitativa” (p.150).

Derivado de lo anterior, el alcance del presente trabajo será descriptivo, ya que se realizará una descripción de las percepciones que integran la nómina para efectos de cada una de las leyes antes mencionadas.

Para los investigadores cuantitativos, describir consiste, fundamentalmente, en medir y evaluar los conceptos o las variables objeto de interés de manera independiente o conjunta, sin indicar como se relacionan estas variables medidas. (Bernal, 2016, p. 114)

3.3.2 Población

En la empresa, la población comprende las cincuenta y cuatro nóminas semanales que correspondientes al ejercicio fiscal 2017, cincuenta y dos nóminas ordinarias y dos extraordinarias, en estas últimas lo que se entrega al trabajador son los aguinaldos en diciembre, y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa en mayo. El número promedio de trabajadores con que cuenta la empresa al mes, es de 600.

3.3.2.1 Muestreo

De acuerdo con el sujeto de estudio será una muestra por conveniencia, ya que se trabajará con una empresa en específico, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Ensenada Baja California.

Dentro de la empresa, se tomará un muestreo por conveniencia de los periodos que generan mayor importe en percepciones (Aguinaldo y Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa), así mismo se realizara un muestreo simple aleatorio de los sobre recibos para analizar sus percepciones y deducciones, ya que todos los empleados gozan de los mismos conceptos de percepciones y deducciones.

3.3.3 Variables y modelación

El impuesto sobre la renta que se le retiene al trabajador se determina con base a los ingresos gravados, como son el sueldo ordinario, vacaciones, bonos de puntualidad, asistencia, aguinaldo, entre otras percepciones, por lo que si modificamos dichos importes el impuesto a retener se verá afectado. De igual manera las cuotas obrero patronales de determinan con base al salario diario integrado, por lo que en tal sentido se plantea:

Variables independientes:

- Percepciones gravadas
- Percepciones exentas
- Salario diario integrado

Variables dependientes:

- Impuesto sobre la Renta de los trabajadores.

- Impuesto sobre Remuneraciones al Trabajo Personal.
- Deducibilidad para efectos del Impuesto Sobre la Renta de los empleadores.
- Cuotas Obrero-Patronales

3.4.4 Recolección de datos.

La empresa sujeta de estudio proporcionará los datos necesarios para llevar a cabo el presenta trabajo de investigación, tales como nóminas, emisiones del Instituto Mexicano del Seguro Social mensuales, bimestrales y la declaración anual correspondiente al ejercicio fiscal 2017.

Las nóminas servirán de base para conocer las percepciones que reciben los trabajadores, así como sus sueldos netos, para posteriormente analizar y proponer una reestructura de nómina.

Las emisiones del Seguro Social servirán para conocer los importes pagados por cada uno de los rubros que componen las cuotas obrero-patronales.

De las declaraciones anuales se obtendrán datos esenciales como lo son los ingresos y gastos en general para conocer cuánto representa el rubro de los sueldos y salarios entregados a los trabajadores no deducibles y conocer su impacto fiscal.

3.4.5 Congruencia del planteamiento

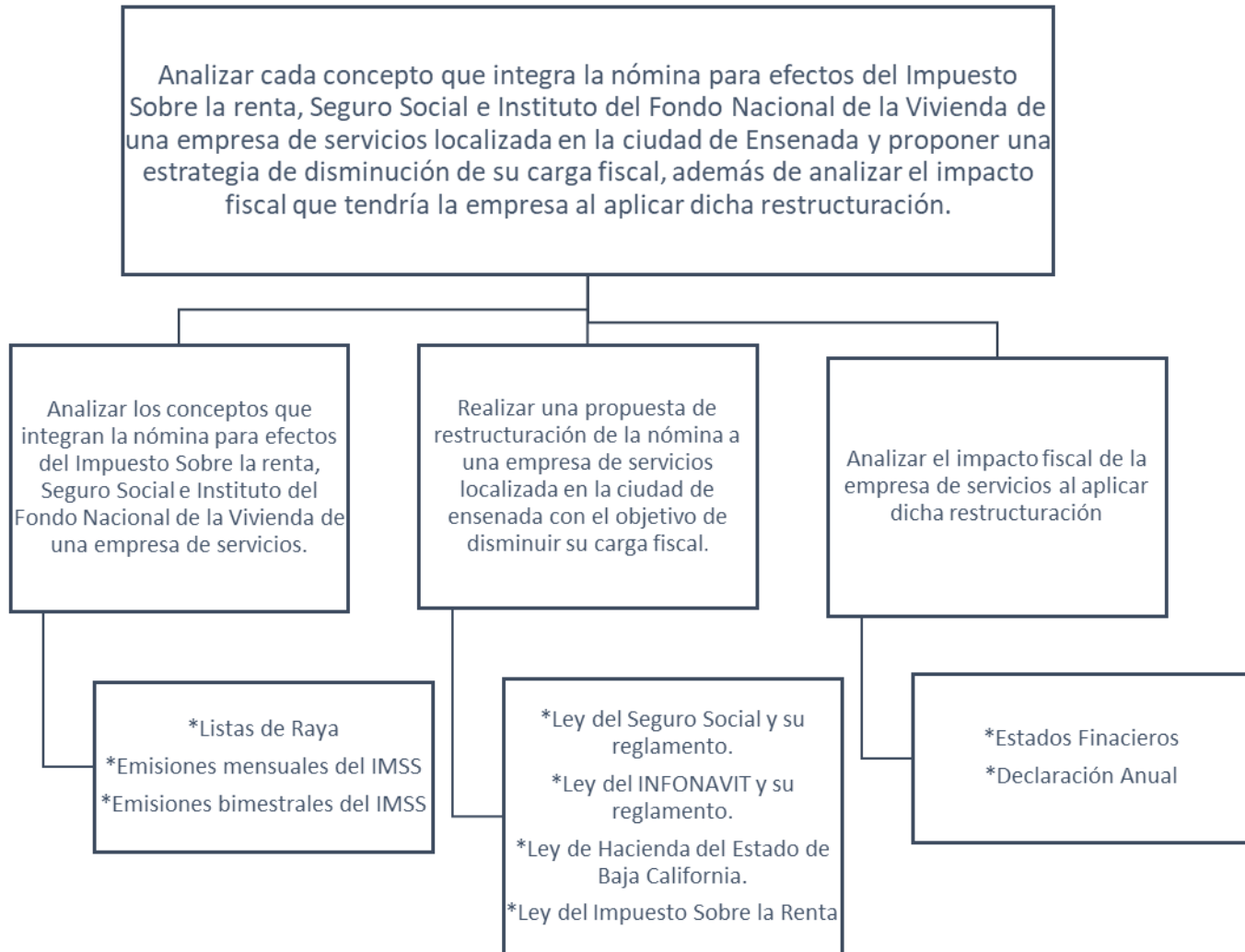


Figura 7. Congruencia con el planteamiento.

IV. Resultados

La mayoría de las empresas buscan analizar la mejor opción para incrementar el salario a sus trabajadores con base a sus contratos de trabajo, por lo cual acuden a profesionistas expertos en el tema, para así determinar la mejor opción considerando el costo- beneficio. La empresa objeto de estudio en particular, no cuenta con un plan de previsión o bien con una estrategia en su nómina. Se han añadido conceptos considerando las necesidades que tienen en el momento.

4.1 Percepciones que integran la nómina

En la nómina de la empresa se pueden observar que se otorgan las prestaciones mínimas que establece la Ley, así como otras que se consideran como parte del sueldo de sus trabajadores:

- Sueldo Ordinario: equivale a los días laborados de lunes a sábado.
- Séptimo Día: equivale a un día laboral, se otorga un día de descanso por cada 6 días laborados o en su proporción, en este caso es el domingo.
- Horas Extras: estas se otorgan cuando los trabajadores laboran tiempo adicional al de su jornada laboral.
- Prima Dominical: equivale al 25% de su sueldo diario, y se otorga a los trabajadores que laboran los domingos.
- Despensa: equivale a \$200.00 o su equivalente a los días laborados. Es un importe fijo cuidando que no rebase el 40% del valor de la UMA para efectos del IMSS.

- Bono de Puntualidad: equivale al importe de \$100.00 por no haber tenido retardos durante la semana laboral.
- Bono de Asistencia: equivale al importe de \$100.00 por no haber tenido inasistencias durante la semana laboral.
- Bono de Limpieza: equivale al importe de \$50.00 y es otorgado a los trabajadores que asisten limpios en su vestimenta a su lugar de trabajo.
- Vacaciones: es otorgado cuando los trabajadores gozan de su derecho a vacaciones o bien cuando son finiquitados y se les paga la parte proporcional que les corresponda por sus servicios brindados.
- Prima Vacacional: corresponde al 25% de las vacaciones pagadas.
- Aguinaldo: equivale a 15 días de salario por año completo laborado, o lo que le corresponda por los días laborados.
- PTU: esta percepción solo se encuentra en el mes de mayo, y corresponde a la PTU generada en el ejercicio fiscal anterior. Se les hez otorgada a todos los trabajadores que laboraron durante dicho ejercicio aun cuando ya no se encuentren laborando.

4.2 Aportaciones de Seguridad Social e INFONAVIT

El salario diario que ofrece a la empresa a sus trabajadores es de \$145.61, con un salario diario integrado de \$152.19. El factor utilizado es 1.0452.

Prima Vacacional (primer año)	1.50
Aguinaldo	15.00
Suma de prestaciones otorgadas	16.50
Entre	
Días del año	365.00
Prestaciones en proporción a días devengados	0.0452
Más	
Unidad	1.0000
Factor de integración	1.0452

El salario diario integrado varía dependiendo de las horas extras laboradas por cada trabajador, ya que el tiempo extraordinario grava para efectos del seguro social. En este caso se considera que la empresa cuenta con salarios variables, sin embargo, no se encontró que presentaran dichos avisos, por lo tanto, no se encuentran debidamente integrados los salarios de los trabajadores.

Considerando el salario de \$145.61 el cual nos da un salario diario integrado de \$152.19 ($145.61 * 1.0452$) estos son los importes que debe pagar el patrón mensualmente (31 días en este ejemplo) por cada trabajador por concepto al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores:

Especie- cuota fija	477.4
Prestaciones en dinero patronal	33.02
Prestaciones en dinero obrera	11.80
Gastos médicos patronales	49.54
Gastos médicos obreros	17.69
Riesgo de trabajo	122.59
Invalidez y vida patronal	82.57
Invalidez y vida obrero	29.49

Guardería y prestaciones sociales	47.18
Cesantía en edad avanzada y vejez (RCV)	323.21
Aportación patronal INFONAVIT	257.54

Total IMSS: \$871.28

Total RCV: \$323.21

Total INFONAVIT: \$257.54

Es decir, en total al patrón tiene que pagar un importe de \$1,495.21 pesos mensuales por concepto de aportaciones de seguridad social del trabajador. El RCV e INFONAVIT son aportaciones que se deben enterar bimestralmente, sin embargo, para fines de ejemplificar se pusieron los importes mensuales.

La prima de riesgo es de 2.59840%, es decir, se encuentra con su prima media de acuerdo con la clasificación del riesgo de la empresa por su actividad.

Clase	Prima media
I	0.54355
II	1.13065
III	2.5984
IV	4.65325
V	7.58875

4.3 Impuesto Sobre la Renta de los Trabajadores

La empresa solamente cuenta con las prestaciones mínimas de ley que son parcialmente exentas tales como prima vacacional, prima dominical, aguinaldos, PTU y tiempo extraordinario para efectos del impuesto sobre la renta.

Ejemplo de una nómina ordinaria con horas extras:

Recibo de pago de nómina

Emisor:

RFC: XXX010101XXX

Nombre: Empresa Comercial SA de CV

Registro Patronal: A0500000 10 0

Régimen fiscal: General de Ley Personas Morales

Folio Fiscal: AAAAAAA-0000-0000-0000-AA000AA00AA0

No. de serie del CSD: 00001000000000000000

Lugar, fecha y hora de emisión: 22700 2017-12-01 18:12:30

Efecto del comprobante: Nómina

Receptor:

Nombre: XXXXX XXXXX XXXXXX

RFC: XXXX010101XXX

No. Empleado: 0011

Departamento: Producción

Riesgo puesto: Clase III

Fecha de inicio relación laboral: 2014-09-26

Régimen de contratación: Sueldos

Tipo de jornada: Diurna

Clave Entidad Federativa: Baja California

Uso Cfdi: Por definir

No. de Seguridad Social: 000000000000

CURP: XXXX0101010101XXXXXX01

Puesto: Empacador matutino

Tipo contrato: Contrato de trabajo para obra determinada

Periodicidad de pago: Semanal

Salario diario: 145.61

Salario base: 152.19

Sindicalizado: No

Datos Generales

Tipo nómina: Nómina ordinaria

Fecha pago: 2017-12-01

Fecha Inicial de pago: 2017-11-24

Forma pago: Por definir

Moneda: Peso Mexicano

No. de días pagados: 7.000

Fecha final de pago: 2017-11-30

Método de pago: Pago en una sola exhibición

Cuenta Bancaria: 000000000000000000

Percepciones	Importe	ISR	
		Gravado	Exento
Sueldo Ordinario	\$ 873.64	873.64	-
Séptimo día	\$ 145.61	145.61	-
Horas extras	\$ 518.72	382.21	136.51
Prima dominical	\$ 36.40	36.40	-
Despensa	\$ 200.00	200.00	-
Bono Puntualidad	\$ 100.00	100.00	-
Bono Asistencia	\$ 100.00	100.00	-
Bono Limpieza	\$ -	-	-
Gratificaciones	\$ -	-	-
Vacaciones	\$ -	-	-
Prima vacacional	\$ -	-	-
PTU	\$ -	-	-
Aguinaldo	\$ -	-	-
Total Percepciones	\$ 1,974.37	\$ 1,837.86	\$ 136.51

Detalles de horas extras

No. de días	Tipo de horas	No. horas extras	Importe pagado
3	Dobles	9	327.61
2	Triples	4	191.11

Total percepciones

Total sueldos	Total exento	Total gravado
1,974.37	136.51	1,837.86

Deducciones

Tipo de deducción	Importe
Ajuste al neto	0.01
Seguridad social	25.29
ISR	158.27

Total deducciones

Total otras deducciones	Total impuestos retenidos
25.30	158.27

Totales nómina

Total percepciones	Total deducciones
1,974.37	183.57

Importe neto \$ 1,790.80

De acuerdo con la nómina antes mencionada el ISR retenido por concepto de sueldos y salarios gravados es de \$158.27 pesos semanales:

- Cálculo de las horas extras:

Salario diario: 145.61

Salario por hora: $141.61/8 = 18.20$

Hora extra doble: $18.20*2 = 36.40$

Hora extra triple: $18.20*3 = 54.60$

En el ejemplo, el trabajador laboró 13 horas extras, que de acuerdo con LFT las primeras 9 horas son dobles, siempre y cuando no excedan de 3 horas diarias y tres días a la semana, las que excedan serán pagadas triples, en este caso son 4 horas triples.

Horas extras dobles: $9 * 36.4 = 327.60$

Horas extras triples: $4 * 54.6 = 218.4$

Para efectos del cálculo de las horas extras exentas, como lo indica la LISR, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios será exenta:

Horas extras exentas: $327.6 / 2 = 163.8$

Horas extras gravadas: $(327.6/2) + 218.4 = 382.20$

Limitante $80.04 * 5 = 400.02$

Como se puede observar, el cálculo de las horas extras triples no coincide con el importe que arroja la nómina. Este error se observó en todas las nóminas analizadas. Derivado de esto, el cálculo de las horas exentas y gravadas también se ven afectadas. En muchas ocasiones las empresas confían en los sistemas de nóminas por lo que no realizan el cálculo manualmente a manera de comprobación, lo cual puede afectar en el importe neto a recibir del trabajador o en el entero de las retenciones.

- Cálculo de la prima dominical

Salario diario: 145.61

1 domingo laborado: $145.61 * .25 = 36.40$

- Cálculo del Impuesto Sobre la Renta

	Nómina	Real	Diferencia
Base gravable	1,837.86	1,837.86	
Límite Inferior	1,703.81	1,703.81	
Excedente	134.05	134.05	
% sobre excedente	16%	0.16	
Impuesto marginal	21.45	21.448	
Cuota fija	136.85	136.85	
ISR a cargo	158.30	158.298	0.00

Como se observa, la base gravable no sufrió modificación, esto a pesar de que el cálculo del entero de las horas extras era incorrecto, sin embargo, el importe total de percepciones debió ser de \$2,001.65 menos retenciones de \$183.57 lo que da un neto de \$1,818.08, es decir una diferencia de \$27.28 más que lo entregado.

Nómina	Real
\$ 1,790.80	\$ 1,818.08

- Requisitos de la nómina para su deducibilidad.

Para que el patrón pueda deducir los sueldos y salarios que paga a sus trabajadores para efectos del ISR, es necesario cumplir con el artículo 29-A del Código Fiscal de la Federación, para ello el Servicio de Administración tributaria, mediante reglas de carácter general establece los requisitos que deben de contener los comprobantes fiscales:

CFDI 2016-2017

REQUISITOS		CUMPLE	NO CUMPLE
COMPROBANTE FISCAL			
	Versión 3.2	X	
	Serie	X	
	Folio	X	
	Fecha	X	
	Sello	X	
	Forma de pago	X	
	No. Certificado	X	
	Certificado	X	
	Subtotal	X	
	Moneda	X	
	Total	X	
	Tipo de comprobante (Egreso)	X	
	Método de Pago (N/A)	X	
	Lugar de expedición	X	
Nodo: emisor	RFC del emisor	X	
	Nombre del emisor	X	
Nodo: receptor	RFC	X	
	Nombre del emisor	X	
Nodo: Régimen	Régimen fiscal del emisor	X	
Nodo: Receptos	RFC del receptor	X	
Nodo: Conceptos	Concepto	X	

COMPLEMENTO DE RECIBO DE PAGO			
Nodo: nómina	Versión 1.2	X	
	Tipo de nómina (ordinaria/extraordinaria)	X	
	Fecha de pago	X	
	Fecha inicial de pago	X	
	Fecha final de pago	X	
	Número de días pagados	X	
	Total de percepciones	X	
	Total de deducciones	X	
	Total otros pagos	X	
Nodo: emisor	Registro patronal	X	
	RFC del Patrón	X	

	Entidad	X	
Nodo: receptor	Curp del trabajador	X	
	Numero de seguridad social	X	
	RFC del trabajador	X	
	Fecha inicial de la relación laboral	X	
	Tipo de contrato	X	
	Sindicalizado	X	
	Tipo de jornada	X	
	Tipo de régimen del trabajador	X	
	Numero de empleado	X	
	Departamento	X	
	Puesto	X	
	Riesgo de puesto	X	
	Periodicidad de pago	X	
	Banco	X	
	Cuenta bancaria	X	
	Salario base de cotización	X	
	Salario diario integrado	X	
	Clave entidad federal	X	
	Total sueldos	X	
	Total gravado	X	
	Total exento	X	
Nodo: Percepciones	Tipo de percepción	X	
	Clave	X	
	Concepto	X	
	Importe gravado	X	
	Importe exento	X	
Nodo: Horas extras	Días	X	
	Tipo de horas	X	
	Horas Extras	X	
	Importe pagado	X	
Nodo: deducciones	Tipo deducción	X	
	Clave	X	
	Concepto	X	
Nodo: Otros pagos	Tipo otro pago	X	
	Clave	X	
	Concepto	X	
	Importe	X	

Nodo: Subsidio al empleo	Subsidio causado	X	
--------------------------	------------------	---	--

4.4 Impuesto sobre remuneraciones al salario

La empresa sujeta de estudio solamente cuenta con la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa como ingreso no gravable para el impuesto sobre remuneraciones al salario, esto debido a que no cuenta con un plan de previsión social, por lo tanto, los bonos que entrega la empresa son gravables.

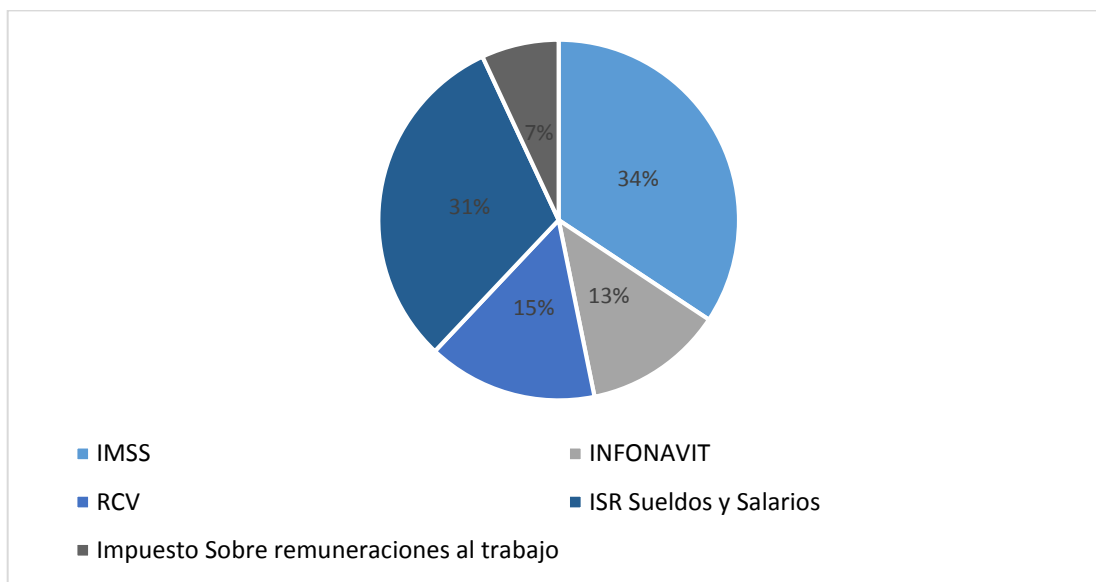
Considerando los importes de la nómina semanal que se ha utilizado de ejemplo la empresa tiene que pagar \$215.9 mensualmente por trabajador.

BASE GRAVABLE	8,884.67
1.80%	159.92
EDUCACION	55.97
TOTAL A PAGAR	215.90

4.5 Importes laborales a cargo del patrón.

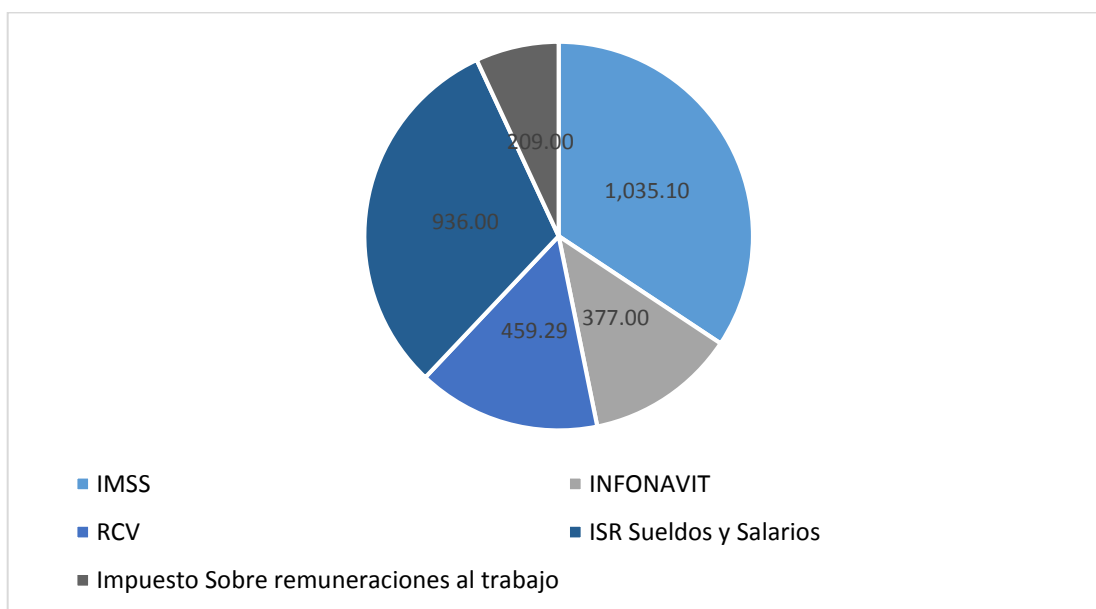
Concepto	Anual	Mensual	Promedio por trabajador mensual
Sueldos y Salarios	52,621,855	4,385,155	10,963
IMSS	4,968,458	414,038	1,035
INFONAVIT	1,809,499	150,792	377
RCV	2,204,595	183,716	459
ISR Sueldos y Salarios	4,490,790	374,233	936
Impuesto Sobre remuneraciones al trabajo	1,005,389	83,782	209

Figura 8. Contribuciones Laborales en porcentaje a cargo del patrón



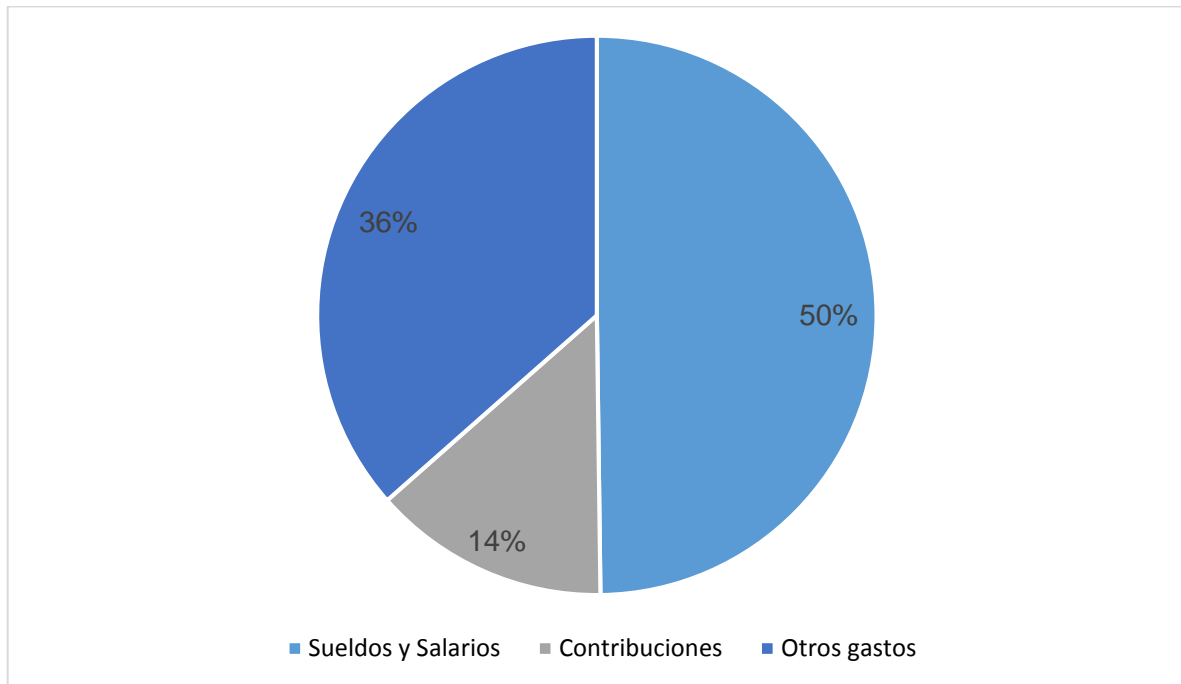
Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Contribuciones laborales monetarias a cargo del patrón por empleado en promedio.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Contribuciones Laborales respecto a las demás erogaciones.



Fuente: Elaboración propia.

La empresa cuenta con una gran rotación de personal, por lo que no se puede observar el comportamiento de un empleado a lo largo del ejercicio fiscal 2017. En promedio cuenta con 400 trabajadores mensuales siendo diciembre el mes con mayor número de trabajadores con 543 y junio el mes con menos personal con 302.

4.6 Impacto fiscal de las percepciones exentas en la deducibilidad de la empresa

La empresa objeto de estudio al otorgar prestaciones exentas deja de deducir cierto porcentaje como lo establece la LISR, en este caso dejó de deducir el 47% del total de las prestaciones exentas otorgadas a los trabajadores, es decir, un importe de \$2,016,668.32 m.n., lo que equivale a \$705,833.91 m.n. de Impuesto Sobre la Renta del patrón, representando el 40.63% del importe anual pagado de dicho impuesto.

4.7 Propuesta de nómina

4.7.1 Estructura de nómina

Salario Mínimo			
Percepciones		Deducciones	
Concepto	Importe	Concepto	Importe
Sueldo	480.24	Subsidio al empleo acreditado	-93.66
Séptimo día	80.04	Subsidio al empleo (sp)	-61.66
Prima dominical	20.01	I.S.R. antes de Subs. al empleo	32.00
Bono Puntualidad	-	I.S.R. (SP)	0
Fondo de ahorro	-	I.M.S.S.	0
Despensa	-	Ajuste al neto	-0.05
Bono Asistencia	-		
Suma percepciones	580.29	Suma deducciones	-61.71
		Neto	642.00

Propuesta			
Percepciones		Deducciones	
Concepto	Importe	Concepto	Importe
Sueldo	720.00	Subsidio al empleo acreditado	-81.55
Séptimo día	120.00	Subsidio al empleo (sp)	-16.36
Prima dominical	30.00	I.S.R. antes de Subs. al empleo	65.19
Bono Puntualidad	87.79	I.S.R. (SP)	0
Fondo de ahorro	113.10	I.M.S.S.	27.66
Despensa	0.00	Ajuste al neto	0.01
Bono Asistencia	87.90		
Suma percepciones	1,158.79	Suma deducciones	11.30
		Neto	1,147.48

4.7.2 Cuotas y aportaciones patronales.

Nombre	UMA. 75.49 S.B.C.	Dias cotizados	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD (TOPE 25SMG)			TOPE 16SMG INV. Y VIDA	(TOPE 25SMG) GUARD Y PS	(TOPE 16SMG) CES Y VEJ	(TOPE 25SMG) RIESGO TRAB	(TOPE 25SMG) RETIRO	(TOPE 16SMG) INFONAVIT	Suma de las Cuotas y Aportaciones Patronales
			CUOTA FIJA 13.90 --- 14.55	Excedente 3SMG 6 ---- 5.51	Prest.Dinero 1.75							
Actual	152.19	31.00	462.19	-	82.56	82.56	47.18	148.61	11.79	94.36	235.89	1,165.15
Salario Mínimo	84.24	31.00	462.19	-	45.70	45.70	26.12	82.26	6.53	52.23	130.58	851.31
Propuesta	125.42	31.00	462.19	-	68.04	68.04	38.88	122.47	9.72	77.76	194.40	1,041.50

EXD. 3 SMG 240.12

4.7.3 Impuesto sobre remuneraciones al trabajo

Impuesto Sobre remuneraciones al trabajo	Actual	Salario Mínimo	Propuesta
Base Gravable	1,455.70	580.29	1,045.59
1.8%	26.20	10.45	18.82
Remuneraciones Mensual S/Tasa	9.17	3.66	6.59
Total a Pagar	35.37	14.10	25.41

4.7.4 Tabla de reducción de las contribuciones a cargo del patrón en porcentaje

	Actual (SD 145.61)	Salario Mínimo (SD 80.04)	Propuesta (SD 120.00)
Total en porcentaje	100%	54.97%	82.41%
Porcentaje de Reducción del salario diario	0%	45.03%	17.59%
Contribuciones a cargo del patrón			
Cuotas Obrero-Patronales	1,165.15	851.31	1,041.50
1.8%	35.37	14.10	25.41
Total a Pagar	1,200.53	865.41	1,066.91
Total en porcentaje	100%	72.09%	88.87%
Porcentaje de Reducción en contribuciones	0%	27.91%	11.13%

* Se considera el 100% los importes actuales

Discusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, encontramos que las aportaciones de seguridad social, son las contribuciones que representan el mayor gasto para el patrón en comparación con el impuesto sobre remuneraciones al trabajo, las aportaciones al RCV e INFONAVIT, inclusive con el impuesto sobre la renta que se le retiene al trabajador por medio de la nómina, esto considerando que la empresa otorga las prestaciones mínimas de ley, y el salario con los que los trabajadores cotizan no es el mínimo. El utilizar los salarios mínimos para dar de alta ante el IMSS a los trabajadores suele ser una herramienta que utilizan los patrones para disminuir el pago de las aportaciones de seguridad social y/o a su vez las retenciones de ISR, complementando el sueldo con bonos, y/o prestaciones de seguridad social, o bien una mala práctica que es otorgar sueldos por fuera de nómina, sin embargo es una práctica que afecta directamente al trabajador ya que no cotiza con su salario real y esto se verá reflejado a la hora de querer adquirir un préstamo ante el INFONAVIT o bien a la hora de su jubilación y/o pensión.

En este caso, si la empresa opta con contratar a sus empleados con el salario mínimo, tendría un ahorro del 27.91% por concepto contribuciones a pagar, sin embargo, a ese salario los trabajadores no estarían dispuestos a trabajar. Asimismo, como lo comenta González en su tema titulado La Reforma Del Impuesto Sobre La Renta Aplicado a Salarios, los patrones están dispuestos a cubrir el aumento del salario antes de impuestos para neutralizar efecto del alza de impuestos, esto con la finalidad de mantener a sus trabajadores.

Si la empresa reduce el salario un 17.59%, incluye fondo de ahorro y servicio de comedor lograría una reducción del 11.13% en su carga fiscal, generando subsidio al empleo a los trabajadores. En este caso lo que se lograría sería la disminución del impuesto

sobre remuneraciones al trabajo y se eliminaría el impuesto sobre la renta por sueldos y salarios a cargo del trabajador, obteniendo subsidio al empleo a favor del trabajador, mismo que el patrón puede compensar con impuestos propios.

A partir del 2019, el salario mínimo en la zona fronteriza aumento al doble en comparación con el resto del país, lo que ha provocado un incremento en las aportaciones de seguridad social, y con esto, a su vez se ha disminuido el otorgamiento de los bonos, ya que, al aumentar los salarios diarios, el sueldo neto se asemeja a la realidad sin necesidad de utilizar los bonos. Esto se vuelve un problema, ya que los que cotizan con el salario mínimo, quedan con un sueldo casi igual que el puesto inmediato superior, por lo que los patronos se han visto en la necesidad de aumentar los sueldos a todos sus trabajadores. Asimismo, empresas se han tenido que reducir su personal. En el caso de la empresa sujeta de estudio, el incremento del salario mínimo no le afecto, ya que los trabajadores cotizaban por arriba del nuevo salario mínimo.

Conclusiones

Con base en lo analizado, se puede concluir que la previsión social no es una opción para disminuir la carga fiscal por medio de la nómina tal y como lo manifestaban diferentes autores antes mencionados, esto debido a la reforma fiscal que entró en vigor el 01 de enero del 2014, la cual se adiciona la fracción XXX al artículo 28 de la LISR que nos establece que no será deducible el 47 o el 53% de las prestaciones otorgadas a los trabajadores cuando estas sean exentas para los mismos. Este artículo, ha causado controversias, por lo que ha estado en propuestas de los diputados para derogarlo, sin embargo, no ha tenido éxito y sigue siendo una limitante para el otorgamiento de prestaciones de seguridad social por parte de los patrones hacia sus trabajadores. La opción más viable para lograr la disminución de la carga fiscal del patrón en materia de Contribuciones de Seguridad Social, RCV, INFONAVIT, así como el Impuesto Sobre Remuneraciones al Trabajo mejor conocido como el 1.80 es otorgar ingresos no objeto de impuestos, tales como servicios de comedor, o alimentos entregados al trabajador, así como herramientas de trabajos, ayudas para rentas, artículos escolares, transporte. De esta forma también se disminuye el Impuesto Sobre la Renta a cargo del trabajador.

La planificación de una nómina debe ser un tema tomado con seriedad, ya que es el principal costo de las empresas, el modificar un simple concepto puede hacer la diferencia de tener un gran costo fiscal y financiero, lo cual puede llevar a las empresas a tomar medidas más drásticas, como es el buscar remplazar a los trabajadores por maquinaria, lo cual no afectaría solamente a los trabajadores, sino al estado, ya que dejaría de percibir ingresos derivados de las relaciones laborales, para ellos es importante conocer las disposiciones laborales y fiscales vigentes.

Referencias

- Asale, y Asale-. (2017). Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario. Recuperado el 28 de octubre de 2018, de <http://dle.rae.es/>
- Bernal. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Cuarta). Colombia: Delfin Ltda.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2017). Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, 63.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018). Ley Federal del Trabajo, 235.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018a). Ley del Impuesto sobre la Renta, 273.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018b). Ley del Seguro Social, 131.
- Conde, A. M., y Ilhuicatzí, U. F. (2017). Situación fiscal de la Empresa en México respecto del Impuesto Sobre la Renta (Fiscal Situation of the Company in Mexico with respect to the Income Tax). *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 5(1), 61–82.
- Congreso de la Unión. (2017). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Primera edición).
- Espinoza, y Valenzuela. (s/f). Importancia para los contribuyentes de conocer los impuestos, su recaudación y destino, 19.
- Farfán. (2017). México. La Constitución de 1917 y las Reformas a los Sistemas de Pensiones. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 24, 3–37.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.24.10810>

- Galindo. (2005). *Problemática de Pensionados del IMSS para el Año 2015. La Difícil Tarea de Mantener una Previsión Social Adecuada*. Universidad de las Américas Puebla., Cholula Puebla. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lat/galindo_m_al/
- García, y Hernández. (s/f). Pagos al trabajador que no deben formar parte de la limitante de deducción, 7.
- González. (2018, septiembre 13). INICIATIVA QUE DEROGA LA FRACCIÓN XXX DEL ARTÍCULO 28 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, A CARGO DEL DIPUTADO ISAÍAS GONZÁLEZ CUEVAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI, p. 3.
- González, E. D. (2013). La Reforma Del Impuesto Sobre La Renta Aplicado a Salarios. *Argumentos*, 26(71), 127–148.
- Hernández et al. - 2007 - Metodología de la investigación.pdf. (s/f). Recuperado de https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- IDC online. (2018). Factores para cuotas y aportaciones 2018. Recuperado el 28 de octubre de 2018, de <https://idconline.mx/seguridad-social/2018/01/12/factores-para-cuotas-y-aportaciones-2018>
- La H. Legislatura del Estado. (2017). Ley de Hacienda del Estado de Baja California, 89.
- Lara. (2013, octubre 19). Historia de los impuestos en México. Recuperado el 2 de noviembre de 2018, de <https://pedrolarav.com/2013/10/19/historia-de-los-impuestos-en-mexico/>

Mexican tax system - Santandertrade.com. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2018, de

<https://en.portal.santandertrade.com/establish-overseas/mexico/tax-system>

OECD iLibrary | Tax revenue. (s/f). Recuperado el 29 de octubre de 2018, de

https://www.oecd-ilibrary.org/taxation/tax-revenue/indicator/english_d98b8cf5-en

Saldívar, B. (2017). De 52.1%, tasa total de impuestos y contribuciones en México.

Recuperado el 29 de octubre de 2018, de

<https://www.eleconomista.com.mx/economia/De-52.1-tasa-total-de-impuestos-y-contribuciones-en-Mexico-20171130-0147.html>

Sánchez. (1998). *Derecho Fiscal Mexicano* (Décima primera edición). México: Cárdenas

Editor y Distribuidor. Recuperado de

http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/rojas_o_v/capitulo1.pdf

Servicio de Administración Tributario. (2013). Glosario. Recuperado de

http://www2.sat.gob.mx/sitio_internet/informe_tributario/informe2013t4/glosario.pdf

Weeghel, Packman, Howlett, y Dane. (2018). *Paying Taxes 2018*. Recuperado de

https://www.pwc.com/gx/en/paying-taxes/pdf/pwc_paying_taxes_2018_full_report.pdf

Vargas. (2009). *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa*

Finamerica S.A.

Venegas, R. A. R. (2017). Salario base de cotización: Integración, (674), 10.