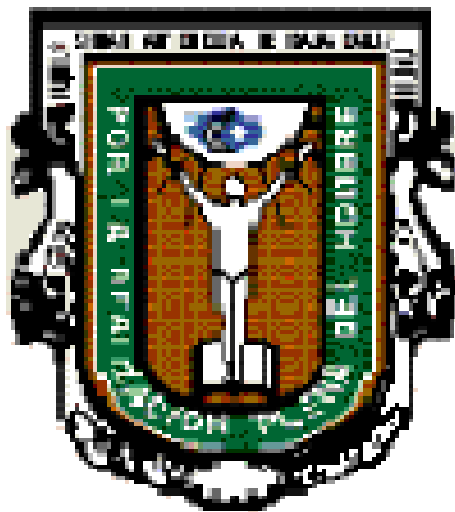


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN MEXICALI**



**RÉGIMEN FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS DE ACADÉMICOS EN LA**  
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**

**TRABAJO TERMINAL**

**Que para obtener el diploma de**  
**ESPECIALIDAD EN FISCAL**

**Presenta:**  
**VERÓNICA PATRICIA URÍAS MONTES**

**Director de Tesis:**  
**M.C. ELIZABETH GARCÍA ESPINOZA**

# ÍNDICE

**DEDICATORIA  
AGRADECIMIENTO  
RESUMEN**

**Página.**

**INTRODUCCIÓN .....1**

## **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y CONCEPTUALIZACIÓN**

- 1.1. Antecedentes históricos de la relación laboral .....6
- 1.2. Conceptos básicos del salario.....9
- 1.3. Clasificación de los salarios..... 9
- 1.4. Definiciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.....11
- 1.5. Conceptos constitucionales y del Código Fiscal de la Federación.....11
- 1.6. Conceptos de acuerdo a la Ley de Impuesto sobre la Renta.....13
- 1.7. Concepto y definiciones de acuerdo a la normatividad que regula la Universidad Autónoma de Baja California.....14

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

- 2.1. Obligaciones del personal académico.....18
- 2.2. De las prestaciones del personal académico según Contrato Colectivo de Trabajo.....19
- 2.3. Marco Jurídico de las personas físicas.....21
  - 2.3.1 Conceptos asimilables a los ingresos por salario.....21
- 2.4. Ingresos gravados.....22

2.5.	Concepto de previsión social.....	23
2.6.	Cálculo de las retenciones.....	24
2.6.1	Deducciones personales.....	26
2.6.2	Obligaciones de los patrones.....	27
2.6.3	Obligación de presentar declaración anual.....	27
2.7.	Procedimiento de cálculo de subsidio.....	29
2.8.	Procedimiento de cálculo de crédito al salario.....	31
2.9.	Retenciones a las personas que obtengan ingresos asimilables a sueldos y salarios.....	33
2.10 .	Opción para efectuar la retención del impuesto por pagos de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales.....	33
2.11 .	Procedimiento para efectuar la retención por pago único de sueldos o salarios correspondientes a varios meses.....	34
2.12 .	Prestaciones a que tienen derecho los académicos de la UABC.....	35

### **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>38</b>
--	-----------

<b>FUENTES CONSULTADAS.....</b>	<b>40</b>
---------------------------------	-----------

## **ABREVIATURAS EMPLEADAS**

IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISR	Impuesto Sobre la Renta
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
RISR	Reglamento del Impuesto sobre la Renta
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SMG	Salario Mínimo General
SPSU	Sindicato de Profesores Superación Universitaria
UABC	Universidad Autónoma de Baja California
UDIS	Unidad de Inversión

## **INTRODUCCIÓN**

Los ingresos que pueden percibir los trabajadores son tan amplios, que cada uno de ellos tiene su propio sentido de que sean otorgados, pero el beneficio que se obtiene al recibirlos se ven afectados a medida que se modifican las leyes. Estas tienen una doble implicación, debido a que el trabajador deja de percibir una parte de esas prestaciones como consecuencia de las retenciones que el patrón deberá efectuar y enterarlas a la SHCP, así como también el patrón tiene otros costos relacionadas por la prestación de los servicios personales subordinados, como son las cuotas IMSS, INFONAVIT, entre otros.

Por esta razón, es necesario analizar con detalle las diversas leyes sobre los trabajadores y las cargas tributarias para los patrones. Antes de iniciar a determinar los efectos de las legislaciones, debemos definir de acuerdo a la normatividad federal e interna de la UABC, quienes son los patrones y a quiénes se les deberán considerar trabajadores.

En nuestro país existe un origen constitucional, previsto en el artículo 123 de nuestra carta magna, como el derecho que ostenta el trabajador de que se le proteja en su integridad física y espiritual, cuyo objetivo consiste en asegurarle que por la labor desempeñada en beneficio de un patrón recibirá un pago justo, equitativo y suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí se fija un salario mínimo y una norma protectora para el pago de las prestaciones de índole social que garanticen que el trabajador pueda elevar su nivel de vida con el otorgamiento de este tipo de prestaciones.

Los mexicanos tenemos además de derechos, la obligación de contribuir con los gastos públicos, como se establece en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de una manera proporcional y equitativa. Los impuestos se destinan a satisfacer las funciones y servicios públicos que el Estado debe prestar. Los sujetos obligados son las personas físicas o morales.

Es importante establecer que el pago de impuestos debe realizarse de forma proporcional o equitativa, es decir, se refiere a la capacidad contributiva entre los sujetos que pertenecen a una misma categoría. El término equidad significa el trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Es necesario que todos los mexicanos conozcamos nuestras leyes para saber cuales son nuestros derechos y obligaciones y de esa forma evitar ser objeto de abusos por parte de las autoridades.

La Universidad Autónoma de Baja California, es una entidad cuyo objetivo principal es impartir educación de nivel superior en el estado, con el propósito de dar una respuesta específica a las demandas concretas de los diferentes sectores de la sociedad bajacaliforniana. Para el desempeño de sus funciones sustantivas, cuenta con un presupuesto proveniente de participación federal y estatal, agregando que ésta Universidad genera ingresos propios, principalmente de las colegiaturas estudiantiles y sorteos, estando obligado a rendir cuentas de sus resultados, al Gobierno Federal y Estatal, así como a la comunidad universitaria.

Para cumplir con la función principal de nuestra Universidad, se requiere de programas académicos que cuenten con infraestructura, estudiantes, recurso humano y adecuados planes de estudios.

Actualmente, cuenta con una población de 25,000 estudiantes en el estado, 1100 profesores de tiempo completo, y 2259 de asignatura. El presupuesto asignado para pago de sueldos asciende a ochocientos millones de pesos.

En la Facultad de Contabilidad y Administración, la población estudiantil es de 3,000 alumnos distribuidos en cuatro licenciaturas, tres especialidades y dos maestrías.

La fuerza laboral para atender a los estudiantes en esta unidad académica es de 238 académicos; 38 profesores de carrera que dedican a sus actividades académicas 40 horas a la semana y el resto 200 maestros de asignatura, ya que su designación se hace por cada una de las materias que imparta, a las que dedica el tiempo que establece el plan de estudios.

Este trabajo de investigación, esta encaminado al estudio de los sueldos que reciben los académicos de nuestra universidad, específicamente en la Facultad de Contabilidad y Administración, habiéndose observado que cuando los maestros reciben pagos retroactivos de sueldos o bien un ingreso adicional al salario quincenal, aumenta en consecuencia la retención del impuesto sobre la renta y disminuye el monto neto que percibe el trabajador, traduciéndose en una percepción menor a la estimada por el maestro.

Esta problemática permitirá profundizar en el pago del salario y retención adecuado de los impuestos, buscando siempre la mejor alternativa fiscal para los profesores, que impacta sustancialmente en la calidad de vida del académico y su familia.

En épocas de crisis como la actual, los incrementos de sueldos al personal, dejan de tener características espectaculares por muy altos que estos sean, ya que se convierten en aumentos que escasamente nivelan el alza de precios generada por la inflación, lo que aunado al efecto que produce la carga tributaria, minimiza el efecto del aumento. Ante esta situación se hace necesario diseñar fórmulas de remuneración al personal que, sin apartarse del marco legal, permitan reducir el impacto fiscal.

En materia fiscal resulta de suma importancia la implantación de remuneraciones al personal. Pues las remuneraciones comprenden tanto el sueldo, como otros beneficios que coadyuvan a mantener o mejorar el nivel de vida del trabajador, sin embargo, dependiendo del tipo y la forma en que se otorguen, pueden producir un efecto fiscal positivo o negativo para el patrón y para el trabajador.

La importancia de la protección del salario que percibe el profesor universitario, pretende, que este sea razonable, de tal forma que le permita el máximo del rendimiento del talento humano, la remuneración debidamente direccionada impulsará positivamente el trabajo del académico en el aula.

Otro aspecto importante es evitar el abuso de las deducciones que se efectúan del salario por parte del empleador, ya que se aplican en un sólo momento, y una deducción arbitraria de cantidades importantes (por impuestos) puede ser injusta.

También es conveniente indicar que además de fijar un salario razonable, es necesario que los trabajadores los perciban con regularidad.

Los objetivos de esta investigación, son:

- Revisar la normatividad y disposiciones generales en la ley, estatutos, contratos y reglamentos correspondientes a la Universidad Autónoma de Baja California.

- Realizar un análisis de los ingresos por salario y las retenciones que hace el patrón al aplicar el impuesto sobre la renta.

Con el análisis de esta situación, se pretende encontrar alternativas de solución con apego a la legislación fiscal vigente, cumpliendo con la normatividad establecida en este renglón, para lograr una retribución adecuada, equitativa y conveniente para el trabajador.

El caso de estudio, es un pago efectuado a un académico que haya obtenido ingresos por concepto de sueldo quincenal y acumulado al mismo, el importe de un curso intersemestral, presentando un talón de cheque que muestre el salario quincenal, su ingreso adicional por el concepto ya mencionado y la retención de impuesto sobre la renta. Asimismo, se muestran dos soluciones a este caso en particular:

- a) El maestro reciba, por separado, el ingreso proveniente del curso intersemestral, y al aplicarse la tarifa del artículo 113 del impuesto sobre la renta, el monto por este concepto causará un impuesto menor.
- b) Aumentar el monto que se cobra por hora clase impartida al alumno, lo anterior permitirá que aún reteniéndose al trabajador un impuesto mayor, recibirá el importe neto estimado.

## **CAPÍTULO I. Antecedentes y Conceptualización**

## **1.1 Antecedentes históricos de la relación laboral**

La historia del trabajo, es sin duda la historia del hombre. No se puede concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Importante, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

A lo largo de la historia del hombre, el trabajo ha sufrido cambios muy significativos; realizándose éste en un principio en condiciones infrahumanas, mismas que fueron cambiando a lo largo del tiempo, hasta llegar a la época actual, caracterizándose esta, por el establecimiento de legislaciones que han venido a regular las condiciones bajo las cuales se debe prestar todo trabajo.

*EPOCA PREHISTÓRICA.* En esta época el hombre no tuvo la necesidad de buscar los medios de subsistencia, ya que se lo proporcionaba la madre naturaleza.

*ANTIGÜEDAD.* Las guerras dejaron de ser exterminio para convertirse en guerras de conquista, en las que los vecinos en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores, lo que hacían motivados por el miedo y no por una lealtad instintiva. Entre los pueblos que le otorgaban valor al trabajo material, se encontraban los egipcios y los babilonios.

En Roma se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional. Estos colegios atendían a necesidades de guerra.

*EDAD MEDIA.* Las pocas actividades que pudieron realizarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor dueño de vidas y haciendas), los oficiales (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y finalmente, los aprendices (que desarrollaban el trabajo sin prerrogativas o derechos).

Al finalizar esta etapa, conforme desaparecían los pequeños estados y se ampliaba el ámbito de producción y de comercio, las corporaciones fueron perdiendo su valor, como consecuencia de las ideas del liberalismo, cuya esencia radicaba en la libertad del individuo para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estimara conveniente, mediante la solicitud de un permiso y el pago de sus impuestos.

*INDIVIDUALISMO O LIBERALISMO.* Los trabajadores no requerían de agrupaciones, no podían integrar una coalición que habría de destruir al individuo, sojuzgarlo y minar su capacidad decisoria. Quedaban prohibidas las huelgas y las asociaciones, que según se creía, atentaban contra el derecho de los empresarios y la libre concurrencia y el libre mercado, queda también prohibida la celebración de asambleas, cuyo objetivo fuera la defensa de sus intereses comunes y por último, quedo prohibido el establecimiento de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión, siendo ésta, una de las bases fundamentales de la constitución francesa.

*DE LA REVOLUCIÓN FRANCESA A LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.* En esta época, inicia la guerra del desarrollo industrial europeo. Hasta mediados del siglo XIX, los trabajadores son contratados bajo condiciones inhumanas: la jornada comprendía de quince a dieciséis horas; los salarios eran miserables e insuficientes para sostener una familia; las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los mantenían cautivos en la medida que el crédito en su contra se acrecentaba; existía falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, no se otorgaba asistencia para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y finalmente eran muchos los casos en que la mano de obra de mujeres y niños de diferentes edades, sustituía el trabajo de los varones por el pago de míseros salarios.

En Francia y Alemania, de 1839 a 1856, se prohíbe el trabajo a menores de ocho a diez años, en minas y en la industria de la lana. Se estableció por primera vez, el día domingo como descanso obligatorio.

En Francia se promulgó la Ley de Protección a la Infancia, el 22 de marzo de 1841.

*ESTABLECIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.* Bismarck, el Canciller de Hierro de Guillermo I, estructurador de la economía alemana, expide el 21 de julio de 1869, la reglamentación para cuestiones de trabajo: destacándose las siguientes disposiciones: "fijación de las condiciones que deben regir entre patrones y trabajadores, con limitantes como la protección de la salud y la vida de los trabajadores, normas para el trabajo de mujeres y de menores, sin embargo, no se admitió la asociación colectiva al no reconocer el interés profesional ni la existencia de sindicatos".

En Francia, el parlamento vota en 1884, a propuesta del partido republicano, la ley que reconoció el derecho de asociación. En ese mismo año, se fija la jornada de trabajo máxima en diez horas.

En Ginebra, el año de 1886, el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de ocho horas, habiendo ratificado esta determinación el Congreso obrero en París en 1889.

*DESPUES DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.* La Constitución Alemana de Weimar de 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, determina la creación de un derecho unitario del trabajo, reconoció que los obreros y empleados tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios, en la fijación del salario y en las condiciones del trabajo, así como en la determinación de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas y de producción.

El proletariado deja su situación de desamparo, para adquirir la de igualdad. En el respaldo a su actividad y preservando sus derechos, están la legislación, el sindicato y la concepción moderna del Estado. En reuniones Internacionales culminaron con el reconocimiento universal de los derechos de los trabajadores y la creación de la Organización Internacional del trabajo, con sede en Ginebra y cuyas recomendaciones son de profundo interés.

*ANTECEDENTES EN MÉXICO.* En la época Colonial, se expidió mandamientos conocidos como Leyes de Indias, de 1561 a 1769, y se encontraron disposiciones interesantes. Existen prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y niños, siendo el espíritu que los anima, el humanitario y el cristiano de los reyes católicos, a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, que llevaron a proteger a los naturales contra abusos.

Después del movimiento de 1810, existe un largo período, casi de un siglo, en el que no hay una legislación del trabajo.

En los primeros años del siglo XX, se registraron movimientos que llamaron la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea.

Después de 1910, empezaron a surgir movimientos para proteger los derechos de los trabajadores principalmente en la provincia, como los acontecidos en las ciudades de Veracruz, Yucatán y Coahuila, apareciendo leyes para regular las cuestiones laborales.

Fue hasta en 1917, con la Constitución Política cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En la asamblea constituyente, es donde nacen los artículos de la importancia del 123.

Los legisladores, entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores algunos de ellos, por la experiencia de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria, plasmaron en la Carta Magna, preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

Nuestra Constitución, no únicamente protege a los trabajadores, sino también al patrón y la propia Ley Federal del Trabajo, contiene preceptos que preconizan garantías para el patrón, en bien del correcto funcionamiento de las relaciones obrero patronales, el legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a estos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital invertido.

## **1.2 Conceptos básicos del salario**

Su etimología. El término salario, deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pago con ella.

Sueldo, proviene de "solidus": moneda de oro de peso cabal.

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por mes o por quincena.

La verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario, se aplica mas bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Su definición. En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: "toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo". (Reyes Ponce, Agustín,2002: 15)

## **1.3 Clasificación de los salarios**

*Por el medio empleado para el pago:*

- a) Salarios en moneda.
- b) Salarios en especie. Es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios.
- c) Pago mixto. Es el que se paga, parte en moneda, y parte en especie.

*Por su capacidad adquisitiva, el salario puede ser:*

- a) Nominal. Es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor.
- b) Real. Es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.

*Por su capacidad satisfactoria, el salario puede ser:*

- a) Individual. Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.
- b) Familiar. El segundo es aquel que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

*Por sus límites, el salario se divide en:*

- a) Mínimo y
- b) Máximo

El primero es el más pequeño que permite substancialmente, satisfacer las necesidades del trabajador, o de su familia. El segundo es el más alto que permite a la empresa una producción costeable.

El salario mínimo se subdivide en *legal* y *contractual*, según que se fije por un procedimiento que la Ley señala o bien por una contratación libre en determinada rama o empresa.

El salario mínimo legal se subdivide en *general* y *profesional*. El primero es el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores. El segundo es el que debe cubrirse como mínimo a determinadas actividades, por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor.

*Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario, se divide en:*

- a) Personal. Es el que produce quien sostiene la familia, normalmente el padre.
- b) Colectivo. Es el que produce entre varios miembros de la familia que, sin grave daño, puedan colaborar a sostenerla.

c) De equipo. Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución del salario entre ellos.

*Por la forma de pago:*

- a) Salario por unidad de tiempo. Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.
- b) Salario por unidad de obra. También se le llama por rendimiento. Es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas. Es el destajo.

#### **1.4. Definiciones de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo**

*Relación laboral.* Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. (artículo 20)

*Contrato individual de trabajo.* Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. (artículo 20)

*Trabajo.* Es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (artículo 3º)

*Trabajador.* Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. (párrafo primero del artículo 8º)

*Patrón.* Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (párrafo primero del artículo 10)

*Salario.* Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

#### **1.5. Conceptos Constitucionales y del Código Fiscal de la Federación**

La actividad financiera del Estado, ésta orientada a la obtención de ingresos, con la ayuda de un conjunto de normas jurídicas para la realización de sus fines, así como de la administración de la percepción del ingreso y de la inversión del mismo a través del gasto público.

El origen de toda contribución, ésta fundamentado en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice:

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

Para que pueda darse la exigibilidad de contribuir para los gastos públicos, se deben establecer leyes, entre las que citamos:

Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado, Ley del Seguro Social.

Asimismo la obligación de los mexicanos de contribuir para los gastos públicos está reforzada en el artículo 73, fracción VII de la misma constitución, que señala como atribución del Congreso de la Unión discutir y aprobar las contribuciones necesarias para cubrir el presupuesto.

El artículo 1 del Código Fiscal de la Federación establece que "las personas físicas y las morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas".

El Código Fiscal de la Federación en su artículo 2 menciona lo siguiente:" Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

El concepto de impuestos se refiere a las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo."

*Concepto de impuestos.* Es la obligación coactiva y sin contraprestación de efectuar una transmisión de valores económicos en dinero o en especie, que establece el Estado con fundamento en una ley, a cargo de personas físicas o morales, para cubrir el gasto público.(Sánchez Miranda, Arnulfo, 2002:61)

Los impuestos se clasifican en *directos* e *indirectos*.

Los impuestos *directos*, son aquellos que no pueden ser trasladados y como consecuencia inciden en la riqueza o patrimonio de los contribuyentes, ya que, al no poderlos trasladar o cobrar a otras personas, no se pueden recuperar y como consecuencia inciden en el patrimonio, ejemplo de estos impuestos son el Impuesto sobre la Renta y el Impuesto al Activo.

### *Características de los impuestos*

- Cumplimiento de dar o hacer sin esperar compensación a cambio. La sociedad no debe esperar que el gobierno le restituya de manera directa e individual los pagos que realiza por concepto de impuestos.
- El entero es obligatorio y coercitivo: El contribuyente debe declarar sus ingresos y pagar sus impuestos, de lo contrario el estado tiene la facultad de obligarlo.
- Proporcionalidad. Cada persona paga según su capacidad contributiva, de riqueza o patrimonio.
- Equidad. Establece igualdad de condiciones para las personas que se encuentren en el supuesto.
- Destinado a cubrir el gasto público. Los recursos se destinan a una bolsa en la Tesorería de la Federación y la Subsecretaría de Egresos, entidades en las cuales se designan estos recursos a las diferentes dependencias e instituciones gubernamentales.
- Establecida en ley.
- El pago debe ser hecho por personas físicas o morales.
- Finalidad fiscal. (Nuevo consultorio Fiscal, número 331:25)

### **1.6. Conceptos de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta**

En relación a la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su artículo 1º, menciona que las personas físicas y morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta, sin embargo, los extranjeros también deben pagar impuesto en nuestro país, si su fuente de riqueza se localiza en territorio nacional o si adquieren residencia fiscal en México.

Tratándose de personas físicas que son la parte medular de este ejercicio en el artículo 106, indica que están obligadas al pago del impuesto establecido en el Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes devengado, cuando en los términos de este título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo.

La Ley del Impuesto sobre la renta en su artículo 110, 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.

Es conveniente aclarar que existe una gran diferencia entre lo que significa sueldos y salarios, *los sueldos* corresponden a la cuota fija que percibe el trabajador por sus servicios, en tanto que los *salarios* son un concepto más amplio, lo cual abarca todas las prestaciones que reciben los trabajadores. (Nuevo Consultorio Fiscal, número 331:29)

El artículo 84 LFT, señala que *el salario* se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su patrón. Por lo tanto, el sueldo es solo una parte integrante del salario.

### **1.7. Conceptos y definiciones de acuerdo a la normatividad que regula la Universidad Autónoma de Baja California**

A continuación se presentan conceptos y definiciones como Universidad, Sindicato, Contrato, Profesores Universitarios, sueldo o salario, sueldo o salario base, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica, Estatuto General y Estatuto Académico de la Universidad, así como en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Profesores de Superación Universitaria de la UABC.

La Ley Orgánica de la Universidad, en su artículo 1º, señala que se crea la Universidad Autónoma de Baja California, como una institución de servicio público, descentralizada de la Administración del Estado, con plena capacidad jurídica, y con los siguientes fines:

Dar enseñanza preparatoria y superior para formar profesionales, fomentar y llevar a cabo investigaciones científicas, dando preferencia a las que tienden a resolver problemas estatales y nacionales y extender los beneficios de la cultura.

Además en su artículo 34, indica que el personal docente de la Universidad Autónoma de Baja California estará integrado por maestros e investigadores que presten sus servicios en sus distintas dependencias.

En su artículo 37 de la misma ley, menciona que las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictara el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del trabajo.

El Estatuto General de la UABC, señala en el artículo 151 que **el personal académico** de la Universidad estará integrado por:

#### I. Profesores

- II. Investigadores
- III. Técnicos Académicos.

*Son profesores*, los que desempeñan fundamentalmente labores docentes, impartiendo la enseñanza bajo el control académico de las facultades, escuelas e institutos de la universidad.

En razón al tiempo de labores que destinen a la Universidad, el personal académico podrá ser:

*De asignatura:* Cuando su designación deba hacerse por cada una de las materias que imparte o coadyuve a impartir, a las que destinara el tiempo que señale el plan de estudios correspondiente.

*De carrera:* Cuando su designación se haga por tiempo completo o medio tiempo. Es de tiempo completo cuando deba dedicar a sus actividades académicas cuarenta horas a la semana, y de medio tiempo si solo dedica a ella veinte horas semanales.

*Son investigadores*, quienes se dedican principalmente a las labores de investigación científica, tecnológica, humanística y educativa, para aumentar el acervo cultural de la humanidad y contribuir al bienestar de la misma.

*Son técnicos académicos*, quienes realizan en las dependencias de la Universidad funciones técnicas y profesionales de su especialidad, materia o área, colaborando en tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos o de servicios técnicos de apoyo a dichos programas.

El Contrato Colectivo de Trabajo del SPSU de la UABC, establece las siguientes definiciones o denominaciones:

*La Universidad*, es una institución de servicio publico descentralizada del estado, con plena capacidad jurídica de acuerdo con la Ley Orgánica del 28 de Febrero de 1957, y que tiene entre sus fines: impartir educación media superior y superior, fomentar y llevar a cabo investigaciones y difundir los beneficios de la cultura.

La Universidad reconoce que el *Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la UABC*, es una organización laboral que representa el interés profesional del personal académico que presta sus servicios a la Universidad.

*Contrato.* El Contrato Colectivo de Trabajo, que junto con el Estatuto del Personal Académico y reglamento Interior de Trabajo, regulan las relaciones entre la UABC su personal académico.

*Profesores universitarios, personal académico o trabajadores.* Las personas físicas que realizan actividades académicas en la UABC, de docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, bajo el principio de libertad de cátedra e investigación.

*Sueldo o salario.* La retribución que debe pagar la institución al personal académico por sus servicios y que se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota quincenal, gratificaciones, primas, aguinaldos y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

*Sueldo o salario base.* La cantidad fijada a las distintas categorías y/o niveles académicos en el tabulador vigente.

## **CAPÍTULO II. Marco Teórico**

## **2.1 Obligaciones del Personal Académico**

Son las obligaciones comunes del personal académico de acuerdo a la cláusula 53 del contrato colectivo de trabajo.

- a) Desempeñar sus actividades bajo la dirección de la autoridad universitaria de su adscripción y de acuerdo con los planes y programas de estudio e investigación.
- b) Ejecutar su trabajo con el cuidado, esmero y calidad apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Asistir puntualmente a sus labores, respetando las formas de control administrativo existentes y cumplir con las obligaciones que les imponga el reglamento interior convenido.
- d) Impartir la enseñanza y evaluar los conocimientos de los alumnos con honradez e imparcialidad, sin tomar en consideración nacionalidad, sexo, religión o ideología.
- e) Realizar los exámenes ordinarios, extraordinarios y regularización, en las fechas y lugares que se fijen por las autoridades, entregando los resultados correspondientes en la forma y dentro de los plazos señalados al efecto.
- f) La dirección de tesis o trabajos tendientes a la obtención de un título, así como la realización de los exámenes profesionales o de grado, en los términos, forma, lugar y fecha que al efecto fijen las autoridades.
- g) Integrar, salvo excusa fundada, la Comisión Académica, la Comisión Dictaminadora y los jurados calificadores previstos en el Estatuto del personal Académico.
- h) Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas en que laboren.
- i) Dar a conocer el resultado de sus investigaciones producto del trabajo contratado por la universidad.
- j) Someterse a las pruebas y requisitos estipulados en el Estatuto del personal académico.
- k) Proporcionar los documentos y datos de currículum vitae a la dirección general de recursos humanos para la integración de su expediente, por conducto de la autoridad de su centro de adscripción.

- l) Respetar y defender la autonomía de la universidad.
- m) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo que se les proporcione, sin sustraer de las oficinas, talleres, laboratorios o almacenes, útiles de trabajo sin el permiso correspondiente, y dar aviso inmediato a los representantes de la universidad en los casos de accidentes o desperfectos de algún útil de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origina el uso normal de estos objetos por caso fortuito o de fuerza mayor.
- n) En general cumplir con las obligaciones y prohibiciones previstas en este contrato, en la ley y en legislación universitaria.

Además de las estipuladas en la cláusula anterior, son obligaciones del personal académico de medio tiempo, y tiempo completo, las siguientes:

- a) Participar en la elaboración de programas, en academias o departamentos, y en todas y cada una de las actividades que se les exija al puesto que desempeña.
- b) Colaborar permanentemente con las academias o departamentos para el desarrollo general; además, en los niveles de licenciatura, maestría y doctorado, participarán en la dirección de tesis, impartición de cursos y conferencias y en la promoción del servicio social que genere el área de su adscripción.
- c) Comprometerse a que el producto de su investigación realizada en la universidad, pase a ser de la universidad, conservando sus derechos de autor o de propiedad industrial y los que se deriven de sus investigaciones contratadas desde el exterior de la universidad, por las que percibirá regalías.

## **2.2 De las prestaciones del personal académico según Contrato Colectivo de Trabajo**

- La universidad cubrirá a los trabajadores que estén inscritos al régimen de seguridad social, por su relación de trabajo con la UABC, y que se incapaciten temporalmente por enfermedad o riesgo profesional, la cantidad necesaria para integrar, conjuntamente con lo aportado por el seguro social, el sueldo base correspondiente a su categoría y/o nivel, por todo el tiempo que dure la incapacidad, y dentro de las limitaciones que establece la ley.

- La universidad gratificará al personal académico con dos meses de sueldo como aguinaldo, entregando el 50% (cincuenta por ciento) una semana antes que inicie el período vacacional de verano y el otro 50% (cincuenta por ciento) dentro de los primeros catorce días de diciembre.
- La universidad se obliga a entregar a su personal académico por concepto de apoyo a la despensa familiar, la cantidad de \$445.00 mensualmente, cuando su nombramiento sea de tiempo completo, y en forma proporcional, cuando su nombramiento sea de medio tiempo o asignatura (hora/semana/mes).
- El personal académico tendrá derecho por cada año de servicio prestado, en reconocimiento a su antigüedad, a una compensación sobre el sueldo base que devengue en la quincena respectiva, de la siguiente manera: a razón del 2.0% (dos por ciento) acumulable del primero al vigésimo año, y del 2.5% (dos punto cinco por ciento) del vigésimo primero al trigésimo año. Esta prestación iniciará su vigencia a partir del quinto año de servicios cumplidos.
- El personal académico que este inscrito en el Seguro Social por su relación de trabajo con la universidad, tendrá derecho a anteojos y cambio de cristales para aumento o disminución en la graduación, cuantas veces sea necesario con un máximo de \$ 1000.00. Tratándose de aparatos ortopédicos y auditivos, la Universidad pagará al personal académico hasta la suma de \$ 1,500.00.
- La universidad otorgará una ayuda económica al personal académico femenino, para servicios de guardería, por la cantidad de \$ 800.00 mensuales, cuando su nombramiento sea de tiempo completo, y en forma proporcional, cuando su nombramiento sea de medio tiempo o asignatura de dieciocho o más h/s/m ( hora/ semana/ mes) por cada hijo de 46 días de 4 años de edad hasta un máximo de dos hijos.
- Los profesores universitarios con 20 años de servicios y 60 años de edad, como mínimo, tendrán derecho a jubilarse y recibir la pensión que establezca la reglamentación de un fondo formado para tal efecto con aportaciones de la universidad y los trabajadores, en la proporción que se acuerde una vez que se terminen los estudios actuariales necesarios para su implantación.

La jubilación deberá concederse de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Al cumplir veinte años de servicios, con 50% (cincuenta por ciento) del salario que corresponda a la categoría y/o nivel que ocupe al momento de su jubilación.

- b) Al cumplir veinticinco años de servicio, con el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario que corresponda a la categoría y/o nivel que ocupe al momento de su jubilación.
- c) Al cumplir treinta años de servicio, con el 100% (cien por ciento) del salario que corresponda a la categoría y/o nivel que ocupe al momento de su jubilación.

Los trabajadores académicos tendrán derecho al goce del año sabático de conformidad con lo establecido por el *Estatuto del Personal Académico*.

Los trabajadores académicos tendrán derecho a la capacitación y adiestramiento de conformidad con el *Estatuto del Personal Académico* y de acuerdo con los planes y programas formulados por la universidad.

## **2.3 Marco Jurídico de las personas físicas**

Capítulo I. De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, artículos del 110 al 119 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El primer párrafo del artículo 110 de la LISR, establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de una relación laboral.

### **2.3.1. Conceptos asimilables a los ingresos por salario**

Sólo para efectos de la LISR se asimilan a ingresos por sueldos y salarios, los conceptos que se establecen en las fracciones I a VI del artículo 110.

A continuación se mencionan:

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la federación, las entidades federativas y los municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- II. Rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

- III. Honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores y gerentes generales.
- IV. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
- V. Honorarios cobrados a personas físicas y personas morales con actividades empresariales.
- VI. Ingresos de personas físicas que optan por pagar conforme a este capítulo.

## **2.4 Ingresos Gravados**

Son aquellos por los que se va a pagar el impuesto, se clasifican en *ingresos acumulables e ingresos no acumulables*.

Los *ingresos acumulables*, se obtienen al sumar todos los ingresos que haya obtenido el contribuyente en el ejercicio de que se trate por diferentes conceptos, excepto los ingresos exentos y aquellos por los que se haya pagado impuestos definitivos en el transcurso del ejercicio.

Como ingresos gravables por la prestación de un servicio personal subordinado, se encuentran:

- Sueldos y salarios a cuota diaria.
- Premios y gratificaciones.
- Horas extras.
- Participación de utilidades.
- Primas.
- Comisiones.
- Pagos en especie
- Subsidios.
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- Becas otorgadas.
- Determinados honorarios.
- Cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

## **Ingresos no Gravables**

De acuerdo con el artículo 110 de la LISR, último párrafo, no se consideraran ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores, ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de estos, siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza de trabajo prestado.

## **Ingresos Exentos**

El artículo 109 de LISR establece que no se pagará ISR por la obtención de los siguientes ingresos:

- Percepciones adicionales al salario mínimo general.
- Indemnizaciones por riesgos o enfermedades.
- Pensiones, jubilaciones y haberes de retiro.
- Reembolso de gastos médicos y de funeral.
- Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.
- Subsidios por incapacidad y otras prestaciones sociales otorgadas por los patrones. Prestaciones de previsión social
- Depósitos en Infonavit o entrega de casa a favor de los trabajadores.
- Aportaciones a fondos o cajas de ahorro de los trabajadores.
- Cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.
- Indemnización por separación.
- Gratificaciones anuales (aguinaldos) y prestaciones.
- Remuneraciones percibidas por extranjeros.
- Percepciones por gastos de representación y viáticos.

### **2.5 Concepto de Previsión Social**

De acuerdo con el último párrafo del artículo 8 de la LISR, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y la de su familia.

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

Los requisitos a satisfacer para otorgar prestaciones de previsión social deducibles para la empresa, de acuerdo a las disposiciones legales, se indican a continuación:

- Que las prestaciones de previsión social se encuentren concebidas por escrito en un plan, indicando la fecha a partir de la cual se inicia el mismo, debiéndose comunicar al personal dentro del mes siguiente al de su inicio.
- Que se proporcionen de manera general en beneficio de los empleados.
- Que se establezcan en un plan de acuerdo a los plazos y requisitos que fije el reglamento de la ley.

- Que se otorguen a todos los empleados sobre las mismas bases, a menos que se trate de planes:
  - a) En favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes unos de otros; b) para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, cuyos beneficios podrán ser diferentes; c) personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor; y, d) personal que labore en el extranjero.
- Que se realicen en territorio nacional, excepto en el caso de trabajadores que laboren en el extranjero.
- Que se efectúen en relación con el empleado, cónyuge o la persona que viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, así como las que tengan parentesco civil y menores de edad cuando existe dependencia económica, excepto en el caso de prestaciones por fallecimiento.
- En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social.
- Que tratándose de planes de seguro de vida, solo se asegure a los trabajadores.

En términos generales, las prestaciones de previsión social son deducibles para el patrón para los efectos del pago del impuesto sobre la renta a su cargo, de acuerdo a lo previsto en la fracción XII del artículo 31 de la Ley.

## **2.6 Cálculo de las retenciones**

Según el artículo 113 de la LISR, quienes hagan pagos por los conceptos antes mencionados están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

Al impuesto determinado se le acreditará el subsidio en los términos del artículo 114 de la LISR y el crédito al salario contenido en el artículo 115 de la LISR.

### **Cálculo del Impuesto Anual**

De acuerdo al artículo 116 de la LISR, el impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, la tarifa del artículo 177 de la Ley de ISR.

El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de la Ley de ISR y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

### **Procedimiento del cálculo**

- Base gravable
- Menos: Límite inferior
- = Excedente del límite inferior
- X tasa
- = Impuesto Marginal
- +Cuota Fija
- = Impuesto anual determinado
- - Subsidio acreditable
- - Crédito al salario determinado en cada uno de los meses
- -Retenciones mensuales efectuadas
- = ISR anual a cargo o a favor

### **Determinación del subsidio acreditable**

- Impuesto Marginal
- X Tasa
- = Resultado
- + Cuota Fija
- = Subsidio Total
- (-) Subsidio No acreditable
- = Subsidio acreditable

### **Determinación del subsidio no acreditable**

Determinación de la proporción: 2 (1- Proporción)

$$\text{Proporción} = \frac{\text{Total de pagos efectuados en el año anterior gravados}}{\text{Total de pagos efectuados en el año anterior}}$$

Nota: Proporción inferior a 50% no se tendrá derecho a subsidio.

### **Determinación de la base gravable**

- Total de ingresos por salarios
- (-) Ingresos exentos
- = Total de ingresos gravados
- (-) Deducciones personales
- = Base gravable del impuesto

#### **2.6.1 Deducciones Personales**

De acuerdo al artículo 176 del la Ley del Impuesto sobre la Renta, se consideran las siguientes:

- Pagos por honorarios médicos, dentales, gastos hospitalarios para sí, su cónyuge o concubina (o), para sus ascendientes o descendientes en línea recta.
- Gastos de funeral de las personas señaladas anteriormente, que excedan de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- Donativos no onerosos ni remunerativos.
- Intereses reales efectivamente pagados por créditos hipotecarios de casa habitación 1,500,000 UDIS.
- Aportaciones voluntarias a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Límite 10% de los ingresos acumulables sin exceder de cinco salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevado al año.
- Primas de seguros de gastos médicos cuando los beneficiarios sean las personas antes mencionadas.

- Gastos de transporte escolar de los descendientes cuando ésta sea obligatoria.

### **2.6.2. Obligaciones de los patrones**

El artículo 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, establece lo siguiente:

- Efectuar las retenciones de ISR y entregar en efectivo las cantidades correspondientes al crédito al salario.
- Calcular el impuesto anual de sus subordinados.
- Proporcionar las constancias de remuneraciones y retenciones a sus subordinados a más tardar el 31 de enero de cada año. En los casos de retiro del trabajador, se proporcionaran dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación.
- Solicitar las constancias al trabajador dentro del mes siguiente al de inicio de la relación laboral.
- Presentar las declaraciones informativas por concepto de sueldos pagados y crédito al salario a más tardar el 15 de febrero de cada año.
- Solicitar a las personas que contraten para presentar servicios subordinados los datos necesarios para su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, ó bien cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave del citado registro.
- Proporcionar a sus subordinados constancia de viáticos pagados a más tardar el 15 de febrero de cada año.

### **2.6.3 Obligación de presentar declaración anual**

El artículo 175 de la LISR, establece que las personas físicas que obtengan ingresos en un año de calendario, a excepción de los exentos y aquellos por los que se haya pagado el impuesto definitivo, estarán obligados a pagar su impuesto anual mediante declaración que se presentará en el mes de abril del año siguiente.

Las personas físicas que obtengan ingresos por sueldos y salarios, solo estarán obligadas a presentar declaración anual, en los siguientes casos previstos en la fracción III del artículo 177 de la LISR:

- Cuando además de sueldos y salarios, obtengan ingresos acumulables por otros conceptos de ingresos.

- Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.
- Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
- Cuando obtengan ingresos por sueldos y salarios, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a retener el ISR en los términos del artículo 113.
- Cuando obtengan ingresos anuales por sueldos y salarios que excedan de \$300,000.

Sin embargo, el artículo 155 de RISR, establece que los contribuyentes que obtengan exclusivamente ingresos por sueldos y salarios y que no se encuentren obligados a presentar declaración anual, podrán presentarla siempre que en la misma resulte un saldo a favor; supuesto que se dará probablemente, cuando el trabajador no haya obtenido ingresos durante todos los meses del año, cuando las retenciones que haya efectuado el empleador sean mayores al impuesto del ejercicio, cuando se efectúen deducciones personales previstas en el artículo 176 de la LISR, o bien se efectúe la deducción prevista en el artículo 218 de la referida ley.

### **Crédito al salario**

De acuerdo al artículo 119 de la Ley de ISR, quienes hagan pagos a los contribuyentes que tengan derecho al crédito solo podrán acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes por dicho concepto, cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- I. Lleven los registros de los pagos por los ingresos por salarios, identificando en ellos, la forma individualizada, a cada uno de los contribuyentes a los que se les realice dichos pagos.
- II. Conserve los comprobantes en los que se demuestre el monto de los ingresos pagados, el impuesto que, en su caso, se haya retenido, y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario.
- III. Cumplan con las obligaciones de efectuar las retenciones correspondientes, efectuar el cálculo del impuesto anual, presentar las declaraciones informativas por concepto de crédito al salario y declaración anual de sueldos pagados.
- IV. Hayan pagado las aportaciones de seguridad social.

## 2.7 Procedimiento de Cálculo de subsidio

Subsidio Fiscal Acreditable en los pagos provisionales.

El subsidio fiscal acreditable en los pagos provisionales, se encuentra regulado en el artículo 114 de la LISR, en el capítulo I del Título IV de la misma, relativo a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

1. En principio, los contribuyentes que obtengan ingresos por sueldos y salarios gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo de aplicar la tarifa del artículo 113 de la LISR.
2. El subsidio se calculará considerando el ingreso gravado y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 113, aplicando la tabla de subsidio fiscal. El subsidio se compone de una cuota fija y de una cantidad que resulta de multiplicar el impuesto marginal por el porcentaje que le corresponda; el impuesto marginal mencionado es el que resulta de aplicar el porcentaje que le corresponde en la tarifa del artículo 113, al ingreso excedente del límite inferior, que se localiza en la tabla del artículo 114.
3. En el caso de ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el subsidio fiscal que se determine no será acreditable al 100%. El monto de subsidio acreditable contra el impuesto de los ingresos, será el que resulte de disminuir al subsidio que resulte conforme a la tabla, el monto que se obtenga de multiplicar el subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos de sueldos y salarios.
4. La proporción se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior por concepto de sueldos y salarios que fueron ingresos gravados para los trabajadores, entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, "entre otras", a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el ingreso derivado de las mismas; lo que significa que la determinación del subsidio acreditable, es en función de los ingresos gravados y exentos para el trabajador. Para determinar la proporción si se considerará el salario mínimo, ya que técnicamente es un ingreso gravado, aunque por el mismo no se llegue a pagar el ISR con motivo del procedimiento de cálculo, de acuerdo a lo dispuesto en regla 3.14.4 de la Resolución Miscelánea.

5. Para determinar la proporción se considerará el total de erogaciones por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados; a manera enunciativa más no limitativa, el segundo párrafo siguiente a la tabla del artículo 114, menciona algunos conceptos de erogaciones; por lo que las únicas que no se tomaran en cuenta son las derivadas de útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, los viáticos siempre que se encuentren exentos en los términos de la fracción XIII del artículo 109 de LISR, así como las cuotas patronales pagadas al IMSS y las aportaciones efectuadas por el patrón al Infonavit y al Sistema de Ahorro para el retiro.

El inciso A, subinciso 1, del anexo 8 de la Resolución Miscelánea, establece como erogaciones efectuadas relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinado, entre otros, a los siguientes conceptos:

- Sueldos y Salarios
- Rayas y jornales
- Gratificaciones y aguinaldo
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad
- Premios por puntualidad o asistencia
- Participaciones de los trabajadores en las utilidades
- Seguro de vida
- Medicinas y honorarios médicos
- Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas
- Gastos de comedor
- Previsión social
- Seguro de gastos médicos mayores
- Fondo de ahorro
- Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa
- Programas de salud ocupacional
- Depreciación de equipo de comedor
- Depreciación de equipo de transporte para el personal
- Depreciaciones de instalaciones deportivas
- Gastos de transporte de personal
- Cuotas sindicales pagadas por el patrón
- Fondo de pensiones, aportaciones del patrón
- Prima de antigüedad (aportaciones)
- Gastos por fiesta de fin de año y otros
- Subsidios por incapacidad
- Becas para trabajadores
- Depreciación y gastos de guarderías infantiles

- Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos
- Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral
- Intereses subsidiados en créditos al personal
- Horas extras
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

Tratándose de pagos por sueldos y salarios en forma semanal, decenal, quincenal o en trabajo realizado, también se podrá acreditar el subsidio aplicando la tabla del artículo 114 de la LISR calculada en días, semanas, decenas o quincenas, según corresponda. Se calcula dividiendo entre 30.4 las cantidades en pesos de la tabla y multiplicando el cociente por 1,7,10 y 15, respectivamente.

## **2.8 Procedimiento de cálculo de crédito al salario**

La Ley del ISR tiene como finalidad mejorar al trabajador, mediante una reducción del impuesto sobre la renta a su cargo, otorgándole un crédito al salario a partir de octubre de 1993, el cual se aplicará en lugar del 10% al salario mínimo del D.F. que se venía restando al ISR a cargo del trabajador hasta septiembre de 1993.

Si bien es cierto que este cambio entre el 10% de acreditamiento que existía hasta septiembre de 1993, beneficia a los trabajadores de bajos ingresos, al aplicárseles una tarifa preferencial, también es cierto que a los trabajadores con salarios superiores a \$1,281.36 y las personas físicas, que reciban otros ingresos a partir del 2002, ya no podrán aplicar un crédito general como lo establecía el artículo 141-B, en lugar del acreditamiento del 10% del salario mínimo que se venía aplicando, debido a que este artículo que contenía el crédito al salario general se eliminó.

Para el 2003, se elimina el crédito al salario anual, por lo cual se considerará la suma del crédito al salario pagado durante los doce meses del año.

### **Exposición de motivos**

De acuerdo con el pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo, se acordó establecer una reducción del impuesto de los trabajadores, este beneficio abarca a salarios que no excedan de cuatro salarios mínimos y será mayor el beneficio para trabajadores que reciban menores ingresos, este beneficio deberá otorgarse a partir de octubre de 1993, la diferencia que resulte a favor del trabajador los patrones deberán devolverla al trabajador en efectivo.

Por su parte las cantidades que devuelva el patrón a sus trabajadores con motivo del crédito fiscal, podrá aplicarlas a las contribuciones que estén a su cargo o a retenciones efectuadas a terceros.

## **Crédito al salario**

Los contribuyentes que obtengan ingresos por sueldos y salarios que deriven de la prestación de un servicio personal subordinado, tienen derecho a acreditar contra el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 113 o 177, según se trate de pagos provisionales o del impuesto anual, disminuido con el subsidio fiscal acreditable, el crédito al salario.

Las personas que obtengan ingresos que para efectos del ISR se asimilan a sueldos y salarios, no tienen derecho al acreditamiento del crédito al salario. Tampoco tienen derecho las personas físicas que obtengan ingresos distintos a sueldos y salarios.

De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 115, los empleadores que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado acreditarán con el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del artículo 113 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del artículo 115 de la LISR.

El penúltimo párrafo del artículo 115 LISR, señala que cuando el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 113 LISR disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 LISR, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga.

Es importante mencionar, que no todos los trabajadores tendrán derecho a que se les devuelva alguna cantidad por concepto de crédito al salario, ya que cuando el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del artículo 113 LISR, disminuido con el subsidio fiscal acreditable que se refiere el artículo 114 LISR, sea mayor que el crédito al salario, se entenderá que existe impuesto a cargo del trabajador.

La proporción en que el subsidio será acreditable varía de un empleador a otro y porque a mayor nivel de ingresos gravados se reduce el crédito al salario, resulta imposible establecer en forma general hasta que nivel de ingresos gravados se tiene derecho a la entrega del crédito al salario.

Los ingresos que perciba el contribuyente derivados del crédito al salario:

- No se considerarán para determinar la proporción del subsidio fiscal que se refiere el artículo 114
- No serán ingresos acumulables para los trabajadores

- No formarán parte de la base gravable de cualquier otra contribución derivada de la relación laboral.

## **2.9 Retenciones a las personas que obtengan ingresos asimilables a sueldos y salarios**

De acuerdo con el párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 LISR, quienes hagan las retenciones por los ingresos que se asimilan a sueldos y salarios en los términos de las fracciones II a la VI del artículo 110 LISR, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio a que se refiere el artículo 114 LISR. En estos casos el subsidio fiscal es acreditable al 100% ya que la limitante del acreditamiento en función de la proporción que determine el empleador solo es aplicable a los trabajadores más no a las personas que obtengan ingresos que se asimilan a sueldos y salarios. Asimismo, no se tiene derecho al crédito al salario mensual.

## **2.10 Opción para efectuar la retención del impuesto por pagos de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales primas vacacionales**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 109 fracción XI de la ley, las gratificaciones anuales estarán exentas, hasta por el equivalente a treinta días del SMG del área geográfica del trabajador, siempre que las gratificaciones se otorguen en forma general. Tratándose de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y de las primas vacacionales otorgadas en forma general, estarán exentas hasta por el equivalente a quince días del salario mínimo general. Y en el caso de primas dominicales hasta el equivalente de un SMG del área geográfica del contribuyente por cada domingo que se labore.

Los patrones que hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto conforme al procedimiento establecido en el artículo 142 del Reglamento de la Ley del impuesto sobre la Renta, el cual señala que las personas que hagan pagos por estos conceptos podrán optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

- La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.
- A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley.

- El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere la fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.
- El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.
- La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III, entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

### **2.11. Procedimiento para efectuar la retención por pago único de sueldos o salarios correspondientes a varios meses**

De acuerdo al artículo 148 de Reglamento del Impuesto sobre la renta, cuando por razones no imputables al trabajador, éste obtenga en una sola vez percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas de la gratificación anual, de la participación de utilidades, de las primas vacacionales o dominicales, el pago provisional se calculará conforme a lo siguiente:

- Se dividirá el monto total de la percepción mencionada entre el número de días a que corresponda y el resultado se multiplicará por 30.4.
- A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicara el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley.
- El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este párrafo.
- El pago provisional será la cantidad que resulte de aplicar el monto total de la percepción gravable a que se refiere este artículo, la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

- La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el impuesto que se determine en los términos de la fracción III, entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de este artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

## **2.12. Prestaciones a que tienen derecho los académicos de la UABC**

Se encuentra reglamentado en el Contrato Colectivo de Trabajo de la UABC 2002-2003 en la cláusula 67, y por su importancia es necesario exponer este apartado.

La Universidad se obliga con respecto al personal académico a:

- A instalar un método expedito de pago de salario.
- Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales de trabajo que sean indispensables para la ejecución de las actividades ordinarias.
- A defender sin costo alguno y de inmediato a los trabajadores que sufran algún accidente conduciendo vehículo de la propia Universidad.
- La Universidad se compromete a dejar exentos de pago de todos los gastos que se deriven de la inscripción y colegiatura a sus trabajadores, cónyuges e hijos.
- A contratar un seguro de vida de grupo familiar para el personal académico.
- A otorgar un descuento del 50% en los eventos culturales y científicos, así como el 10% en la adquisición de libros y revistas, editados por la propia Universidad.
- A cubrir a sus deudos en caso de fallecimiento por concepto de pago de marcha.
- A liquidar tres meses de salario, veinticinco días por año de servicios prestados y salarios caídos, en el caso de rescisión de contrato por causas imputables a la Universidad.
- A pagar la prima de antigüedad, en los casos de terminación de la relación de trabajo o por mutuo consentimiento o retiro voluntario de los trabajadores.
- A cubrir al Infonavit el 5% sobre el sueldo base de los trabajadores, a fin de cumplir con su obligación de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas.

- Inscribirlos en el IMSS.
- A constituir un fondo de ahorro, el cual se integrará con aportaciones iguales de ambas partes, según corresponda al nivel de cada trabajador. La aportación que corresponda al trabajador le será descontada de su salario quincenalmente y su monto mensual será de:
 

Personal Académico de Asignatura \$3.50 (tres pesos 50/100 moneda nacional) por cada hora/semana/mes; Personal Académico Ordinario de carrera de medio tiempo \$70.00 (sesenta pesos 00/100 moneda nacional); Personal Académico Ordinario de Carrera Tiempo Completo \$140.00 (ciento cuarenta pesos 00/100 moneda nacional)
- A pagar a los trabajadores académicos el importe de cinco días de salario que resultan anualmente de la diferencia entre el número de días naturales y el cómputo de cada año.
- A cubrir la cantidad de \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 00/100 moneda nacional) mensuales, como ayuda para material didáctico.
- Instalar y mantener en cada botiquín con los medicamentos y equipo indispensable para prestar los primeros auxilios a cualquier trabajador que sufra un accidente.
- A pagar \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100 moneda nacional) a cada sinodal que intervenga en la segunda etapa de cada examen profesional o de grado.
- A entregar en ceremonia especial cada año, un estímulo económico al personal académico.
- A cubrir al trabajador académico los viáticos necesarios cuando tenga que viajar fuera de la ciudad de su adscripción, con motivo de los servicios a la Universidad.

## **Conclusiones**

## CONCLUSIONES

**Primera.** El trabajador tiene obligación de realizar un servicio personal subordinado; por el trabajo desempeñado en beneficio de un patrón, recibirá un pago justo, equitativo y suficiente para que tenga una vida decorosa que satisfaga las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden: material, social y cultural y para proveer de educación obligatoria a sus hijos.

**Segunda.** Los mexicanos tienen la "obligación" de contribuir para los gastos públicos de la Federación, del estado y municipio en que resida; de una manera proporcional y equitativa, como dispongan las leyes.

**Tercera.** El pago de los impuestos debe realizarse de forma proporcional y equitativa; entendiéndose que "proporcionalidad" se refiere a la capacidad contributiva entre los sujetos que pertenecen a una misma categoría. El término "equidad" significa el trato igual a los iguales y desigual a los desiguales. Además, para que exista un impuesto, es necesario la existencia de una ley que así lo determine (principio de legalidad)

**Cuarta.** Una problemática común de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, son los efectos que estos ingresos tienen ante las diversas legislaciones, como son la laboral, ISR e IMSS; consistente en que si el ingreso es sujeto de impuesto ó no; pero además el beneficio que se obtiene al recibirlo se ve afectado, debido a que el trabajador deja de recibir parte de las prestaciones, como consecuencia de las retenciones que el patrón efectúa, para enterarlas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

**Quinta.** Los primeros antecedentes internacionales sobre las medidas adoptadas para otorgar seguridad y protección a los trabajadores, surgen en Europa con motivo de la Revolución Industrial.

Los antecedentes en México, que van configurando poco a poco la previsión social, surgen en la Revolución de 1910; ya que en la época del porfiriato la clase trabajadora quedó sometida a una carencia total de derechos y prestaciones, hasta que la revolución constitucionalista establece las bases de justicia y dignidad para este extracto de la población.

**Sexta.** El salario es la retribución que debe pagar el patrón a sus trabajadores por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad ó prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; por lo tanto, el sueldo, es una parte integrante del salario.

**Séptima.** En la UABC, las condiciones generales de trabajo del personal académico y de investigación, están reguladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, que únicamente trata normas de trabajo entre trabajador y patrón.

En forma supletoria, se aplicará lo dispuesto en la Constitución y la Ley Federal de Trabajo. Las disposiciones del contrato son obligatorias y los usos y costumbres establecidas solo serán aplicables cuando favorezcan a los trabajadores.

El instrumento que regula las relaciones de naturaleza académica entre la UABC y su personal académico, es el Estatuto del Personal Académico de la UABC; el cual establece los procedimientos y requisitos de ingreso, promoción y permanencia del mismo.

**Octava.** A los ingresos que perciben los trabajadores académicos de la UABC, se aplica lo establecido en la Ley del Impuesto sobre la Renta, en el renglón *de ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, capítulo I del título IV de la LISR*. En este renglón se delimita el objeto del impuesto, cálculo de las retenciones, subsidio acreditable, determinación del impuesto anual, obligaciones de los sujetos y de los patrones.

## FUENTES DE CONSULTA:

### Obras

Barrón Morales, Alejandro.

"Estudio práctico del ISR para personas físicas 2003"

Ediciones Fiscales ISEF

México, 2003.

Chiavenato, Idalberto.

"Administración de Recursos Humanos"

Editorial McGraw Hill

Segunda edición, Colombia, 1998.

Hernández Juárez, Otón.

"Administración de la Compensación"

Editorial Oxford

México, 2001.

Hernández Sampieri,

Fernández Collado Carlos,

Baptista Lucio, Pilar.

"Metodología de la Investigación"

Editorial McGraw Hill

Tercera edición, 2003.

Ituarriaga Bravo, Luis

"Estudio practico de Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios 2003.

Ediciones Fiscales ISEF

Décima Octava Edición, México 2003.

Reyes Ponce, Agustín

"Administración de Personal" segunda parte

Editorial Limusa

México, 2002.

Sánchez Miranda, Arnulfo

"Aplicación Práctica del Código Fiscal "

Ediciones Fiscales ISEF

México, 2002

Vadillo, Sergio.  
"Administración de Remuneraciones"  
Editorial Limusa  
Primera edición, México 1999.

### **Revistas especializadas**

Guerrero Villar, José Luis  
"Previsión Social e Indemnizaciones por enfermedades y riesgos de trabajo"  
Revista Laboral (Práctica Jurídico- Laboral)  
13 de Mayo 2003. Número 127, México, D.F.

Chan Brito, Alfredo  
Chel Kuk Ana María  
Rotter Aubanel Salvador  
"Salarios, Prestaciones y Requisitos de las Nóminas"  
Revista Nuevo Consultorio Fiscal Jurídico, Laboral y Contable-Financiero  
Primera quincena Junio 2003. Número 331, México, D.F.

### **Legislación**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

Código Fiscal de la Federación.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California.

Plan de Desarrollo Institucional 2003.2006.

Estatuto Académico de la U.A.B.C.

Contrato Colectivo de Trabajo 2002-2003.