

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN MEXICALI



**IMPUESTO SOBRE LA RENTA APLICABLE A LOS INGRESOS PERCIBIDOS
POR EL PERSONAL ACADÉMICO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA
CALIFORNIA**

Tesis

Que para obtener el grado de
MAESTRO EN CONTADURÍA

Presenta:
VERÓNICA PATRICIA URÍAS MONTES

Director de tesis:
M.C. ELIZABETH GARCÍA ESPINOZA

Mexicali, Baja California, México

Diciembre de 2005

ÍNDICE

Página

AGRADECIMIENTOS

DEDICATORIA

RESUMEN

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Objetivos	11
1.3. Justificación	11
1.4. Metodología	12
1.5. Definición de términos	13

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1. Antecedentes de la relación laboral	16
2.2. Antecedentes de sueldos y salarios en México	18
2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	18
2.2.2. Ley Federal de Trabajo	22
2.2.3. Ley de Impuesto sobre la Renta	23
2.3. Antecedentes históricos de la Universidad Autónoma de Baja California	24
2.4. Relaciones laborales del personal académico de la Universidad Autónoma de Baja California	26
2.4.1. Sindicalismo	26
2.4.2. Contrato Colectivo de Trabajo	28
2.4.3. Estatuto del Personal Académico	28

CAPÍTULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

3.1. De los derechos	31
3.1.1. Ley Federal de Trabajo	31
3.1.2. Estatuto del Personal Académico	32
3.1.3. Contrato Colectivo de Trabajo	33
3.2. De las obligaciones	35

3.2.1. Estatuto del Personal Académico	35
3.2.2. Contrato Colectivo de Trabajo	36
3.3. De las prestaciones	37
3.3.1. Prestaciones económicas	38
3.3.2. Estudios y estímulos culturales	39
3.3.3. Vales	40
3.3.4. Otras prestaciones	40
CAPÍTULO IV. MARCO FISCAL DE LAS PERSONAS FÍSICAS QUE OBTIENEN INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS	
4.1. Ingresos por sueldos y salarios y asimilables a sueldos y salarios	42
4.2. Ingresos gravados	43
4.3. Ingresos exentos (artículo 109 LISR)	44
4.4. Previsión social	49
4.4.1. Previsión social exenta	51
4.4.2. Previsión social gravada	52
4.5. Retenciones a las personas que obtengan ingresos asimilables a sueldos y salarios	53
4.6. Procedimiento de cálculo del impuesto sobre la renta	53
4.6.1. Determinación del impuesto sobre la renta mensual	53
4.6.2. Determinación del impuesto sobre la renta anual	56
4.6.3. Determinación del subsidio	58
4.6.4. Determinación del crédito al salario	60
4.7. Obligaciones de los patrones y empleados	65
4.7.1. Obligaciones de los patrones	65
4.7.2. Obligaciones de los empleados	68
4.8. Opción para efectuar la retención del impuesto por pagos de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales	70
4.9. Procedimiento para efectuar la retención por pago único de sueldos o salarios correspondientes a varios meses	72

CAPÍTULO V. CASOS PRÁCTICOS

5.1. Caso práctico de determinación del impuesto sobre la renta a un académico de la Facultad de Contabilidad y Administración, campus Mexicali de la UABC	75
5.2. Caso práctico aplicando la opción para efectuar la retención del impuesto sobre la renta por pago de gratificación anual	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
FUENTES CONSULTADAS	87

AGRADECIMIENTOS

A mi directora de tesis, M.C. Elizabeth García Espinoza, por su confianza y motivación para el desarrollo de este trabajo.

Al M.A.I. Hilario de la Torre Pérez y al M.I. Plácido Valenciana Moreno, por otorgar y haber otorgado , en su momento, todas las facilidades a mi persona para continuar superándome académicamente.

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía.

A mi esposo Jaime, por su paciencia y apoyo incondicional .

A mis hijos Jaime y Verónica, por su tiempo.

A mi madre , por su valiosos consejos.

RESUMEN

El análisis de sueldos y salarios, es un tema que requiere de especial atención para su correcta aplicación, siendo el objetivo de este trabajo, el estudio del impuesto sobre la renta que se aplica al personal académico de la Universidad Autónoma de Baja California, que permita a este, sea proporcional, equitativo y equilibrado dentro de un marco legal.

El conocimiento de la normatividad fiscal, será una guía para la determinación de retenciones adecuadas para el trabajador académico obteniendo así una retribución conforme al trabajo desempeñado y al patrón un correcto cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El contenido del trabajo, se estructuró en cinco capítulos: el primero se refiere al planteamiento del problema, justificación, metodología y definición de términos que se utilizaron en el caso de los sueldos y salarios del personal académico de la Universidad Autónoma de Baja California.

En el segundo capítulo, se tratan los antecedentes de la relación laboral a nivel internacional, como se realizó ésta en México, resaltando por su importancia el artículo 123 de la Constitución y también cómo se originó y regularon las relaciones laborales dentro de la universidad.

En el tercer capítulo, analizamos las leyes y normas que rigen las relaciones laborales en cuanto a derechos, obligaciones y prestaciones del personal académico; primeramente en la Ley Federal de Trabajo y posteriormente las que se encuentran estipuladas en el Estatuto Académico y en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California.

En el cuarto capítulo, presentamos el marco fiscal que se establece a los ingresos que obtienen las personas físicas en el renglón de sueldos y salarios; en lo relativo a la determinación de la base gravable, conceptos deducibles y diferentes alternativas de retención del impuesto sobre la renta.

Para concluir con un quinto capítulo, con los casos prácticos, en los cuales determinamos las retenciones del impuesto sobre la renta en los ejercicios 2005 y 2006 y su efecto, de acuerdo a las disposiciones emitidas por las autoridades hacendarias en materia de reformas fiscales.

Como lo exige un trabajo de esta naturaleza, en el último apartado se presentan las conclusiones y recomendaciones; en el cual se proponen las ventajas de la aplicación del impuesto sobre la renta, conforme a las opciones de retención que beneficien al académico, para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales con cargas tributarias justificadas.

ABREVIATURAS EMPLEADAS

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DOF	Diario Oficial de la Federación
DVTLISR	Disposiciones de vigencia temporal de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISR	Impuesto sobre la Renta
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LSS	Ley del Seguro Social
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
RMF	Resolución Miscelánea Fiscal
SMG	Salario Mínimo General
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SAT	Servicio de Administración Tributaria
SPSU	Sindicato de Profesores Superación Universitaria
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
UDI	Unidad de Inversión
UABC	Universidad Autónoma de Baja California

CAPÍTULO I.

Introducción

1.1. Planteamiento del problema

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 por las disposiciones legales y la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Estos ingresos tienen una doble implicación, debido a que el trabajador deja de percibir una parte como consecuencia de las retenciones que el patrón deberá efectuar y enterar su importe 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.

El propósito de este trabajo es analizar con detalle el impuesto sobre la renta que se aplica a las personas físicas que obtienen ingresos por salarios, ya que permitirá buscar alternativas de solución de acuerdo al marco legal y tributario para no afectar los ingresos del trabajador y seguir considerando las mismas deducciones con cargas impositivas inferiores.

Los antecedentes laborales y constitucionales tienen su origen 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.

Este artículo constitucional, es la base para que se establezca 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.

Asimismo, el trabajador además de sus derechos, tiene 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 (se refiere a la capacidad contributiva entre los sujetos que pertenecen a una misma categoría) y equitativa, que significa el trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Por lo señalado anteriormente, surge la necesidad de que todos los mexicanos conozcamos nuestras leyes, para saber cuáles son nuestros derechos y obligaciones y de esa forma evitar ser objeto de abusos por parte de las autoridades.

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.

Además, desde el punto de vista fiscal, resultan de suma importancia las remuneraciones, que 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 trabajador.

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.

Ante esta situación se hace necesario diseñar fórmulas de remuneración al personal que, beneficien al trabajador y al patrón en su utilización, para que sin apartarse del marco legal, permitan reducir el impacto fiscal.

1.2. Objetivos

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, como base del régimen jurídico de las relaciones laborales con su personal académico.
- Analizar los ingresos por salarios y las retenciones que otorga al personal académico, la Universidad Autónoma de Baja California como patrón, al aplicar el impuesto sobre la renta.
- Describir las alternativas que permitan una retribución adecuada, equitativa y justa para el trabajador y el patrón (UABC) en un marco de legalidad.

1.3. Justificación

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 esta 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.

La UABC, tiene una población de 30,000 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, campus Mexicali, la población estudiantil es de 3,000 alumnos distribuidos en cuatro licenciaturas, tres especialidades y tres maestrías.

La fuerza laboral para atender a los estudiantes en esta unidad académica, es de 300 profesores; 37 de tiempo completo, es decir, que dedican a sus actividades académicas 40 horas a la semana; y 263 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, está encaminado al estudio de los sueldos que reciben los académicos de nuestra Universidad, específicamente en la Facultad de Contabilidad y Administración, campus Mexicali.

Un problema continuo y generalizado que se ha observado, es en el pago de la nómina, cuando los maestros reciben pagos retroactivos de sueldos o bien un ingreso adicional al salario, que tiene su efecto en el aumento de la retención del impuesto sobre la renta y consecuentemente disminuye el monto neto que percibe el trabajador, traduciéndose el ingreso esperado, en una percepción menor a la estimada por el maestro.

El análisis de esta problemática, permitirá profundizar en la determinación del pago del salario y la retención adecuada de los impuestos por parte del patrón, buscando siempre la mejor alternativa fiscal para los profesores, que impacta sustancialmente en la calidad de vida del académico y su familia.

1.4. Metodología

En la elaboración de este trabajo se inició con la selección del tema de investigación; posteriormente se continuó con la búsqueda de información, que consistió en normatividad fiscal, de revistas especializadas del área laboral y fiscal, además de la adquisición de bibliografía. Esta información bibliográfica, fue un apoyo fundamental en la comprensión de la determinación de valor del ISR en los sueldos y salarios de los académicos de la UABC.

La segunda etapa fue la preparación del plan de trabajo, en el que se consideró el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, la justificación del tema, el desarrollo de un índice preliminar, las fuentes de consulta, así como la calendarización de actividades.

En la tercera etapa, se realizó un análisis de la información obtenida, teniendo como guía, los objetivos de la investigación y el planteamiento de una hipótesis; los cuales se presentaron en forma de argumentos para demostrar la necesidad de una propuesta de retención de impuestos más equilibrada que le permita al trabajador académico una percepción justa.

Para llegar a esta propuesta, se realizó un estudio de los antecedentes históricos en materia laboral a nivel internacional y en México. Respecto a la UABC, se realizó,

además de los antecedentes históricos de los trabajadores académicos, el tratamiento fiscal aplicable a sueldos y salarios.

Una vez concluido el análisis de los componentes de esta investigación, se formularon las conclusiones y recomendaciones para que el trabajador académico obtenga una remuneración justa por el trabajo desempeñado, aplicando el impuesto sobre la renta, dentro de un marco de legalidad.

1.5. Definición de términos

Enseguida se presenta la terminología más usual para la comprensión del desarrollo de este trabajo de investigación, relativa al aspecto fiscal y laboral del personal académico de la UABC.

Aguinaldo.- El artículo 87 de la LFT, establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. La finalidad de esta retribución es ayudar a los trabajadores a sufragar los gastos relacionados con las fiestas de fin de año. El trabajador con menos de un año de servicios subordinados tiene derecho a la proporción que corresponda.

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

Gratificación.- Premio que se le entrega a un sujeto en atención a ciertas consideraciones particulares o méritos especiales. Si se deriva de una relación de trabajo formara parte integrante de un salario.

Impuestos.- Es la obligación coactiva y sin contraprestación de efectuar una transmisión de valores económicos en dinero y 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).

Nómina.-“Conjunto de percepciones (haber) a favor de los trabajadores (individuos) y a cargo de un patrón (oficina pública o particular), que se deriva de su relación de trabajo. Lo anterior es así, dado que, en términos prácticos, no existe una nómina sino hay una relación laboral (patrón-trabajador)”(Perez Chavez, Jose, 2005:17).

Patrón.- Es la persona física ó moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Artículo 10 LFT).

Previsión social.- El artículo 8º. de la LISR, considera como 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 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.

Profesores.- Son los que desempeñan fundamentalmente labores docentes, impartiendo enseñanza bajo el control académico de las facultades, escuelas e institutos de la Universidad (Artículo 151 del Estatuto General de la UABC).

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

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. (Artículo 84 LFT).

Sueldo.- Corresponde a la cuota fija que percibe el trabajador por sus servicios (Nuevo Consultorio Fiscal, número 331:29).

Trabajador.- Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado (Artículo 8º. LFT).

Trabajo.- El 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. LFT).

CAPÍTULO II.

Antecedentes históricos

2.1 Antecedentes 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 ésta, 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.

Así como también se prohíbe 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.

Además 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, destacando por su importancia 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.

DESPUÉS 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.

Se 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.

2.2. Antecedentes de sueldos y salarios 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, ya que era nula la existencia de la clase trabajadora.

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.

2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En 1910, es cuando se abre la posibilidad en México de un desarrollo de tipo industrial. Si bien durante el porfiriato se llevaron a cabo inversiones extranjeras que dieron lugar a la instalación de múltiples industrias que emplearon a un más o menos amplio sector de la población.

Esta incipiente clase trabajadora quedó sometida a una carencia total de derechos y prestaciones, siendo hasta que la revolución constitucionalista vino a cimentar las bases de justicia y dignidad para este extracto de la población.

En 1917, con la Constitución Política se inicia formalmente la legislación del trabajo en México. En la asamblea constituyente, es donde nace el artículo de la importancia del 123.

Alberto Trueba Urbina nos dice que: “a la luz de nuestro artículo 123 constitucional de 1917 y de la teoría integral, la previsión social de los trabajadores es punto de

partida para llegar a la seguridad social de todos los hombres, puesto que tiene una función no sólo protectora, sino reivindicatoria”.

Por su importancia, en el desarrollo de esta tesis, se menciona el apartado “A”, de este artículo, en sus fracciones que refieren sobre el trabajo:

- I. La duración establecida como jornada máxima de trabajo, es de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno sera de 7 horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciseis años;
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis tendran como jornada máxima la de seis horas.
- IV. Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutarse de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para la salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales profesionales. Los primeros regiran en las áreas geograficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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.

Los salarios mínimos profesionales, se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.
Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más, de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depositos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad las habitaciones.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII.Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII.Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será

aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles las deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

2.2.2. Ley Federal del Trabajo

El legislador con el propósito de proteger los derechos de los trabajadores, crea la Ley Federal del Trabajo, que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución. Este ordenamiento especifica todas y cada una de las reglas y condiciones que deben de prevalecer en una relación laboral.

A continuación se transcriben los artículos, que regulan las prestaciones y protecciones al salario establecidas en la LFT, y que aún cuando la Universidad y el personal académico se rigen por su Contrato Colectivo de Trabajo, supletoriamente se apegarán a lo dispuesto en la Constitución y la LFT.

ARTÍCULO 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

ARTÍCULO 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

ARTÍCULO 84.- El salario 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.

ARTÍCULO 85.- 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.

ARTÍCULO 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

ARTÍCULO 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse, antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

ARTÍCULO 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

ARTÍCULO 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomarán como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

2.2.3. Ley del Impuesto Sobre la Renta

Cualquier tipo de ingreso que obtengan las personas morales y físicas esta sujeto al impuesto sobre la renta, de acuerdo a las reglas que para cada actividad se establecen en esta Ley.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta, en su artículo primero, menciona que las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

I. Los residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

II. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente o una base fija en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente o base fija.

III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuente de riqueza situadas en territorio nacional, cuando tengan un establecimiento permanente o base fija en el país o cuando teniéndolos, dichos ingresos no sean atribuibles a éstos.

Tratándose de las personas físicas que son la parte medular de este ejercicio, en el artículo 110 de la LISR, el objeto del impuesto lo integran los: “ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y demás prestaciones que deriven de una relación laboral”.

De lo anterior se concluye, que cualquier prestación en efectivo, en bienes ó en servicios que se entregue a los trabajadores con motivo de su trabajo, esta sujeta al pago del impuesto sobre la renta. Sin embargo, la disposición no es absoluta, pues para comprender el sentido y alcance es necesario tomar en cuenta lo establece en otras disposiciones de la Ley.

Es importante mencionar además, el artículo 109 de la LISR, que contiene una lista de ingresos que no se consideraran como acumulables para efectos del impuesto sobre la renta. Por ejemplo, se excluyen de este gravamen al salario mínimo y las demás prestaciones que se otorguen sobre esta base, como son: las jubilaciones, pensiones hasta determinado límite, etcétera.

De tal manera que para poder “identificar los ingresos que están sujetos al impuesto, es necesario excluir, en primer lugar, los que están exceptuados de pago ó los que no se consideran ingresos” (Laboral, 2003:127).

2.3. Antecedentes históricos de la Universidad Autónoma de Baja California

Por las peculiaridades de su desarrollo histórico, Baja California arribó al nivel de la educación universitaria a partir de la segunda mitad del siglo XX, mientras que en la capital del país se contó con un centro de educación superior desde el siglo XVI, al fundarse la Real y Pontificada Universidad de México en 1550.

La segunda universidad creada por la Corona española fue la de Guadalajara, mediante real cédula de 1791. Al lado de esas universidades hay que considerar una serie de colegios que impartieron educación superior durante la época colonial y que dependían de diversas órdenes religiosas.

El surgimiento de las instituciones de educación superior ocurrió en las regiones de la Nueva España que alcanzaron cierto grado de desarrollo, pero no en la península de Baja California, caracterizada por su aridez, el escaso número de aborígenes y sus

rudimentarias condiciones de vida. La realidad, limitó a los misioneros a impartir a los indígenas la doctrina cristiana.

Hasta el segundo decenio del siglo XX, fue cuando surgió en Mexicali, una escuela normal preparatoria, de vida efímera, por cierto. En la década de los años cuarenta se estableció una escuela preparatoria en Tijuana y un plantel de enseñanza normal en Mexicali, que lograron consolidarse, y como una especie de antesala de la Universidad, el gobierno del estado fundó en Mexicali, en 1954, una escuela preparatoria y en 1956 el Instituto de Ciencias y Artes del Estado, que impartió cursos de nivel técnico.

La creación de la Universidad Autónoma de Baja California en 1957, podría considerarse como un acontecimiento tardío si se toma en cuenta la fundación, dos o tres siglos atrás, de otras universidades de México. Pronto, sin embargo, adquirió un ritmo acelerado de desarrollo con el que ha logrado alcanzar niveles considerables de madurez académica.

Etapas en el desarrollo de la UABC:

Al revisar la historia de nuestra casa de estudios percibimos cinco etapas de desarrollo:

1. Etapa de Gestación

Consiste en la aspiración de la sociedad bajacaliforniana de contar con una casa de estudios superiores, deseo que se intensificó a partir de 1952, año en que el entonces territorio de Baja California, adquirió el estatus político de Estado de la Federación.

También se refiere a la promulgación de la Ley Orgánica de la Universidad en 1957 por parte del primer Gobernador del Estado Lic. Braulio Maldonado Sánchez.

2. Etapa de inicio de las actividades académicas fundamentales, 1956-1966

Se caracteriza porque dieron inicio las labores de docencia en el nivel profesional, las de investigación y de difusión cultural. Es decir, comenzaron las funciones fundamentales en las que, en sentido estricto, una universidad se considera como tal. Las dependencias universitarias se distribuyeron en los cuatro municipios del estado.

3. Etapa de pasos hacia la consolidación, 1966-1971

En ese período se dieron pasos encaminados a proporcionar una base de sustentación económica a la Universidad, como el decreto del gobierno del estado que estableció que en 1968 un impuesto para la educación media y superior, lo que permitió a la Universidad superar ciertas carencias y planear su futuro.

4. Etapa de crecimiento en medio de turbulencias

La universidad, durante esta etapa, recibió un apoyo considerable de la federación, superior al que le otorgaba el gobierno del estado, que imprimió un ritmo acelerado a su desarrollo, tanto en infraestructura como en matrícula y planta docente.

Por otra parte, la institución, al igual que la mayoría de las universidades del país, enfrentó una serie de problemas, que reflejaron la efervescencia estudiantil de la década, manifestada, entre otras formas, en el sistema de cogobierno adoptado en algunas escuelas, en movimientos de presión para crear nuevas carreras, en huelgas e irrupciones políticas para reivindicar demandas sociales, etcétera.

Con el crecimiento de la planta de maestros y de empleados administrativos surgieron las organizaciones sindicales y, ante la inexistencia en esos días de disposiciones legales que regularan explícitamente las relaciones de las universidades con sus empleados, se suscitaron confrontaciones, que se agudizaron hasta hacer crisis en el conflicto que se registró a fines de 1980 y principios de 1981.

5. Etapa de desarrollo académico, de 1981 a nuestros días

Resuelto el conflicto, con base en la reforma al artículo tercero constitucional, realizada en 1980, y en la normatividad laboral sobre las universidades derivada de ella, la institución entró en una etapa de estabilidad, que le ha permitido logros considerables en las funciones de docencia, investigación y extensión universitaria, con índices en los que destaca a nivel nacional (Piñera Ramírez y otros; 1997:9).

La UABC, ha crecido y se ha desarrollado como máxima institución de educación superior en el Estado. Tiene 33 unidades académicas (5 escuelas, 21 facultades y 7 institutos de investigación) distribuidos en 5 municipios de la entidad. Atiende 30,000 estudiantes en 3 carreras técnicas, 79 licenciaturas y 36 postgrados.

Es la universidad pública estatal número uno, con mayor número de programas académicos acreditados en México, que son reconocidos por el organismo externo denominado Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES). Además el 80% de los alumnos inscritos estudian en estos programas.

2.4. Relaciones laborales del personal académico de la Universidad Autónoma de Baja California

En los años setenta, se incrementó la creación de nuevas escuelas y población escolar, que trajo aparejado, el aumento en el número de profesores y empleados administrativos. Era evidente que se requerían más maestros de tiempo completo, secretarías, jardineros, etcétera.

2.4.1. Sindicalismo

La creación y fortalecimiento de sindicatos fue inevitable, pues en las instituciones de educación superior aumento gradualmente el número de profesionistas dedicados

exclusivamente a la cátedra ó a la investigación, y que por lo mismo buscaron, por medio de los sindicatos, cierta seguridad en el empleo.

Surgió el deseo de acogerse a algún sistema de seguridad social. Las opiniones eran, en ese momento, ISSSTE y el IMSS: la opinión mayoritaria se inclinó por este último y estableció como fecha de iniciación para los efectos de prestaciones y cotizaciones el 2 de marzo de 1974.

La primera organización de trabajadores de la Universidad de Baja California fue el Sindicato de Trabajadores de la Escuela de Pedagogía (STEP) y legalizada a finales de 1973 y principios de 1974.

Luego se constituyó el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad (STSUABC), quien obtuvo su registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en junio de 1974. En 1978, se registró el Sindicato Único de Trabajadores Universitarios (SUTU) y en ese mismo lapso el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad (STAUABC) que funcionó sin registro legal.

Esta agrupación fue la más activa, logró en abril de 1976, la firma de un convenio colectivo de trabajo, que presentó ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje varios emplazamientos a huelga, el fin de los paros era obtener aumentos salariales y mayores prestaciones.

En 1978, se inició la organización del Sindicato de Trabajadores Académicos (STA), el cual tuvo gran cantidad de maestros que pasaron a formar parte posteriormente, del Sindicato de Profesores Superación Universitaria (SPSU). Este sindicato emplazó a huelga a la universidad, con el objeto de presionar para que el Consejo Universitario aprobara el estatuto académico.

El 20 de octubre de 1980, el presidente López Portillo, publicó un decreto en el Diario Oficial, que adicionó al Título VI de la Ley Federal del Trabajo, referente a las autonomías de las universidades, desconocía la formación de un sindicato nacional, además de indicar que se debía firmar el convenio colectivo de trabajo con un sindicato institucional o con dos sindicatos por cada universidad, uno para empleados manuales y administrativos y otro para los académicos.

El rector Rubén Castro Bojorquez, apoyado en esta resolución presidencial, firmó contrato colectivo con el SPSU, el cual contaba con la mayoría de los profesores universitarios.

En el período 1979-1983, una de las medidas de mayor trascendencia en el ámbito académico fue la entrega de definitividades a profesores de medio tiempo y tiempo completo, que no se otorgaban con antelación y que era motivo de demandas sindicales.

Se institucionalizó la impartición de cursos de formación docente, con la finalidad de que los maestros tuvieran una mejor preparación, además, los salarios de los profesores se incrementaron de manera significativa hasta en 420 por ciento,

mientras los administrativos en 350 por ciento, lo que hizo descender el índice de ausentismo de los profesores (Pinera Ramirez y otros; 1997:161)

2.4.2. Contrato Colectivo de Trabajo

En nuestros días, la Universidad, tiene firmado un Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato de Profesores de Superación Universitaria, que es una organización laboral que representa el interés profesional del personal académico que presta sus servicios a la Universidad, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes sindicales debidamente acreditados, todos los conflictos laborales que surjan por la aplicación de este contrato.

El objetivo del contrato, es regular las condiciones generales de trabajo entre el personal docente y de investigación y la Universidad, excluyendo expresamente los aspectos de naturaleza académica, y en especial lo referente al ingreso, promoción y permanencia del personal académico, que será competencia exclusiva e intransferible de la Universidad; cuando en una situación se encuentren mezclados aspectos académicos y laborales, se aplicará el contrato únicamente para los últimos.

2.4.3. Estatuto del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California

El nacimiento de este Estatuto (en 1982) surge, por la facultad que se le concede a las universidades para la auto legislación en materia laboral.

En el período de 1979-1983, se reformó el artículo tercero constitucional, que reconoce en las actividades de los académicos de educación superior una relación de trabajo y no una simple prestación de servicios independientes.

Así, se dio fin a la indefinición jurídica que daba lugar a que el horizonte laboral del académico estuviera limitado.

Con la definición, en este documento, de la figura de académico de carrera se abrió una área pedagógica compleja-impartición de clase frente a grupo, planeación, apoyos académicos diversos, investigación, coordinaciones, enlaces, promociones culturales, servicios de extensionismo y vinculación-, que no pudo menos que significar un avance cualitativo notable en la función docente de la Universidad.

El estatuto específico, además, la realización de esas actividades de acuerdo con nombramientos, categorías y niveles. Los primeros corresponden a los cargos de profesor, investigador y técnico-académico; las categorías, a la clasificación de titular, asociado y asistente, y los niveles a la subdivisión de las categorías en A, B y C.

El desglose de los niveles académicos permitió la delimitación de los criterios cualitativos necesarios para la jerarquización.

Podemos afirmar que, a partir de ese momento, la nueva infraestructura conceptual determinó el desarrollo de la Universidad, ya que puso orden en la manera de

satisfacer las necesidades de cumplimiento de períodos de validación, en cuanto a la inducción a la vida de la Universidad; a la titularidad y a la definitividad de sus plazas de trabajo; a la orientación, motivación y apoyo para estudios de posgrado, investigaciones y publicaciones; a la participación en programas de formación de profesores y de recursos humanos en general, y a tener acceso a funciones directivas.

El camino de la realización académica quedó determinado para la superación constante en la docencia y la investigación, en la experiencia profesional, en los estudios de posgrado, en la participación en programas de formación y actualización académica, en trabajos de divulgación y publicaciones arbitradas que acrediten la competencia en la docencia e investigación, en planes y programas de estudio y, naturalmente en el cumplimiento de las responsabilidades asumidas.

En el centro de estas etapas reconocibles del proceso de profesionalización y desarrollo académico, destaca, por su peso, la figura laboral de la definitividad.

A partir de 1982, este concepto académico-laboral se vuelve parte del proyecto académico de la Universidad, ya que conjunta las dos vertientes del desarrollo universitario del docente: su rango profesional y el apoyo institucional para su realización; según la Doctora Marina del Pilar Olmeda García citada por Piñera Ramírez, David en el libro "Historia de la Universidad Autónoma de Baja California" 1957-1997

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones del personal académico de la Universidad Autónoma de Baja California

3.1 De los derechos

En este capítulo se comentará de los derechos de los trabajadores en México, iniciándose en un primer momento con lo señalado en la LFT y en un segundo momento, se indicarán los derechos, obligaciones y prestaciones que tiene el personal académico en la UABC, cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas por el Estatuto Académico y Contrato Colectivo de Trabajo.

Asimismo, es conveniente indicar que en ningún caso, los derechos del personal académico serán inferiores a los que le concede la Constitución, la LFT y las normas vigentes en la UABC.

3.1.1 Ley Federal de Trabajo

Debido a la importancia que reviste la relación laboral entre trabajador y patrón, es necesario señalar que existen remuneraciones obligatorias que el patrón debe otorgar al trabajador por sus servicios prestados, y que se encuentran reguladas en la CPEUM y LFT, siendo estas las siguientes:

- a) Sueldos y salarios. (Artículos 82 y 84 LFT)
- b) Aguinaldo. (Artículo 87 LFT)
- c) Tiempo extra. El artículo 66 LFT, indica que la jornada de trabajo podrá prolongarse, pero sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.
- d) Días de descanso. El artículo 69 de la LFT, señala que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Los días de descanso obligatorio, de acuerdo al artículo 74 de La LFT son: 1ero.de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder federal, el 25 de diciembre y el que determinen las leyes federales y locales, electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

e) Prima dominical. El artículo 71 de la LFT, establece que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

f) Vacaciones. El artículo 76 de la LFT, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

g) Prima vacacional. El artículo 80 de la LFT, señala que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les corresponda durante el período de vacaciones.

h) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. El artículo 117 de la LFT establece que la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades, fija el por ciento de las utilidades(10%) que se distribuye entre el personal.

i) Prima de antigüedad. El artículo 162 de la LFT, señala que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que consistirá en el importe de doce días por cada año de servicios.

Existen otras remuneraciones que se otorgan como una prestación al trabajador de acuerdo con las políticas de cada empresa y las negociaciones realizadas con los trabajadores.

Estas prestaciones son adicionales a las que se establecen en las leyes o son superiores a las mismas y, entre los fines que se persigue al otorgarlas, se encuentra el de atraer candidatos mayor capacitados a la organización, así como motivar la productividad de los trabajadores, siendo entre otras las siguientes: premios por asistencia y puntualidad, fondo de ahorro, bonos por productividad, despensas, gratificaciones extraordinarias.

En ocasiones, estas remuneraciones adquieren el matiz de obligatorias, es decir, cuando se establecen mediante un contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, sin embargo, nunca son completamente obligatorias, ya que están sujetas a revisión (Pérez Chavez, José, 2005:73)

3.1.2. Estatuto del Personal Académico de la UABC

Se refiere a aspectos de naturaleza académica, como son: requisitos para ser profesor, derechos, obligaciones, carga docente, selección, promoción y permanencia del personal académico, concursos de oposición, responsabilidades y sanciones.

A continuación, se menciona el artículo 51, el cual tiene trascendencia en el tratamiento de sueldos y salarios del personal académico.

ARTÍCULO 51. Son derechos del personal académico:

- a) Realizar sus funciones bajo el principio de libertad de cátedra e investigación, conforme a los planes y programas académicos aprobados.
- b) Percibir la remuneración correspondiente a la categoría y/o nivel que fije su nombramiento, con base al tabulador vigente.
- c) Solicitar la promoción a categorías y/o niveles superiores, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en este estatuto.

- d) Contar con las condiciones materiales y pedagógicas adecuadas para el desempeño de sus funciones académicas, conforme a las posibilidades presupuestales de la universidad.
- e) Conservar su adscripción de dependencia, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo a los procedimientos que establece este estatuto.
- f) Obtener los permisos y licencias a que tenga derecho.
- g) Recibir las distinciones, estímulos y recompensas que le correspondan de acuerdo a la legislación universitaria.
- h) Disfrutar de las vacaciones y días de descanso a que tenga derecho. (Se especifica en cláusula 52 de Contrato Colectivo de Trabajo del SPSU)
- i) Ejercer el derecho a voto en los términos señalados por los reglamentos respectivos para la integración del Consejo Universitario, de los Consejos Técnicos y de otros cuerpos colegiados y, en su caso, formar parte de dichos órganos.
- i) Ser notificado de las resoluciones que afecten su situación académica en la universidad e inconformarse con ellas.
- j) Ser funcionario académico, percibir la remuneración respectiva mientras desempeña su función, y reincorporarse a su dependencia al término de ésta, conservando su categoría y/o nivel anterior a este nombramiento.
- k) Reincorporarse en las mismas condiciones a la dependencia donde estaba adscrito al expirar su licencia.
- l) Percibir por trabajos realizados al servicio de la universidad las regalías que le correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial.
- m) Los demás que deriven de su nombramiento y de la legislación universitaria.

3.1.2. Contrato Colectivo de Trabajo

Los derechos de los trabajadores académicos son irrenunciables y se encuentran en la cláusula 52, mencionandose estos a continuación:

- a) Realizar sus actividades de acuerdo con el principio de libertad de cátedra e investigación.
- b) Disfrutar con goce de salario íntegro, los días de descanso obligatorios que determinan la LFT y este contrato. Por cada cinco días de trabajo, el personal académico disfrutará de dos días de descanso, de preferencia sábado y domingo, con goce de sueldo íntegro.

c) Obtener en forma independiente de la promoción a categoría y/o niveles más elevados, los aumentos establecidos al revisar anualmente los salarios del tabulador.

d) Conservar su adscripción de dependencia, su categoría y/o nivel, no pudiendo ser cambiado sin el consentimiento del propio trabajador y del Sindicato.

e) Los maestros de asignatura tendrán derecho a conservar su horario y solicitar el cambio del mismo.

f) Contar con las condiciones materiales y pedagógicas adecuadas que los planes y programas académicos demanden, tomando en cuenta los recursos disponibles de la Universidad.

g) Cuando la Universidad modifique o suprima la materia de trabajo por reforma a los planes o programas de estudio, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le reubique en alguna equivalente o afín, notificándole con 30 (treinta) días de anticipación el cambio de materia.

h) En atención a su antigüedad, tendrá prioridad sobre cualquier solicitante, en plazas vacantes o de nueva creación, que se generen en cualquier centro de trabajo de la Universidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos académicos y procedimientos establecidos en el Estatuto del Personal Académico.

i) Percibir las regalías que les correspondan por concepto de derechos de autor o de propiedad industrial, de acuerdo con la Ley.

j) Percibir además de su salario base, todas las prestaciones que consagra este contrato.

k) Disfrutar de las vacaciones y días de descanso en los términos de este contrato. El personal académico que tenga cuando menos un año efectivo de trabajo tendrá derecho a cincuenta días naturales de vacaciones al año.

Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones con pago de sueldo íntegro; asimismo, tendrán derecho a una prima vacacional equivalente al 40% (cuarenta por ciento) de los salarios correspondientes a las vacaciones respectivas.

l) Obtener los permisos y licencias, en los términos de este contrato.

m) Participar en los cursos de capacitación que imparta la Universidad para mejorar su preparación y eficiencia.

n) Cuando un miembro del personal académico desempeñe alguna función de carácter administrativo, ese aspecto de su relación laboral se regula por las normas aplicables correspondientes, sin que ello afecte el aspecto académico de la relación, ni de sus derechos como trabajador, en todo aquello que sea compatible con el Estatuto del Personal Académico y demás reglamentación universitaria.

3.2 De las obligaciones

En cualquier relación laboral se establecen derechos para el desempeño de un trabajo subordinado, asimismo existen obligaciones que deberá cumplir el trabajador. A continuación se mencionan en primer término las contenidas en el Estatuto Académico y posteriormente en el Contrato Colectivo de Trabajo. Ambas son de estricta observancia para el personal académico dentro de la UABC.

3.2.1. Estatuto del Personal Académico

El artículo 53, nos señala las obligaciones del personal académico:

- a) Desempeñar sus funciones bajo la dirección de las autoridades universitarias de su adscripción, cumpliendo con los planes y programas de estudio e investigación.
- b) Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores, registrando la asistencia mediante el sistema de control establecido por la universidad.
- c) Integrar, salvo excusa fundada, la Comisión Académica, la Comisión Dictaminadora y los Jurados Calificadores.
- d) Enriquecer y actualizar continuamente sus conocimientos, preferentemente en las áreas, campos o materia en que labore.
- e) Proporcionar los documentos y datos de currículum vitae para la integración de su expediente, por conducto de la autoridad de su centro de adscripción.
- f) Cumplir las comisiones que le sean encomendadas por las autoridades de la dependencia de su adscripción o por el rector, con el conocimiento de éstas.
- g) Contribuir a la consecución de los objetivos institucionales y a incrementar la calidad académica, velar por el prestigio y fortalecimiento de las funciones de enseñanza, investigación y preservación y difusión de la cultura.
- h) Asistir a los cursos de formación de personal académico que organice la universidad, y a los cuales haya sido comisionado.
- i) Respetar y difundir la autonomía universitaria y la libertad de cátedra e investigación, velar por el prestigio de la universidad y contribuir al conocimiento de su historia.
- j) Indicar su adscripción a una dependencia de la universidad, en las publicaciones en las que aparezcan resultados de los trabajos que en ella se le hayan encomendado.
- k) No podrá prestar servicios académicos particulares remunerados a sus alumnos.
- l) Las demás que establezca su nombramiento y la legislación universitaria.

3.2.2. Contrato Colectivo de Trabajo

De acuerdo a la cláusula 53 del Contrato Colectivo de Trabajo, son obligaciones comunes del personal académico:

- 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.

3.3 De las prestaciones

Las prestaciones de los trabajadores, son todas aquellas actividades costeadas por el patrón, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados. Aquellos elementos que en forma adicional a la cuota diaria recibe el trabajador en moneda o curso legal o en especie.

Las prestaciones se clasifican:

a) Por su forma

En dinero: Remuneración en moneda de curso legal, que deberá pagarse al trabajador, no está permitido hacerlo en mercancías, vales o fichas que pretendan sustituir la moneda.

En especie: Deberán ser apreciadas al uso personal del trabajador y de su familia proporcionada al monto del salario que se le paga en efectivo.

En facilidades, actividades o servicios: Aquellos definidos por la empresa que benefician al trabajador, como servicios de transporte, comedor, sala de descanso, etcétera.

b) En base a la Ley Federal de Trabajo

- Jornada de trabajo (artículo 61)
- Descanso de media hora durante la jornada de trabajo (artículo 63)
- Pago de horas extras (artículo 67)

- Pago de prolongación de tiempo extraordinario (artículo 68)
- Un día de descanso obligatorio al año (artículo 69)
- Ocho días de descanso obligatorio al año (artículo 74)
- Vacaciones (artículos 76 al 81)
- Aguinaldo (artículo 87)
- Indemnización (artículo 89)
- Participación de utilidades (117 a 131)
- Becas (artículo 132 fracción XIV)
- Capacitación y adiestramiento (artículo 132 fracción)
- Fomento de actividades culturales y deportivas (artículo 132 fracción XXV)
- Ayuda para pago de renta (artículos 150 y 151)
- Prima de antigüedad (artículo 162)
- Protección especial a las trabajadoras en los períodos pre y post natal.
- Protección especial a los trabajadores menores de edad (artículos 173 a 180)

c) Por su fuente

Convenidas entre las organizaciones y los sindicatos: Aquellas que se llevan a través del Contrato Colectivo de Trabajo y proporciona las prestaciones de Ley a las que se refiere el artículo 23 de la LFT.

Otorgadas por las organizaciones de monto propio: Son múltiples y variadas, su amplitud varía de organización a organización dependiendo de sus políticas.

Prestaciones financieras indirectas: Son las prestaciones que la organización proporciona al empleado bajo formas diversas, ya sea financiándolas totalmente o sólo en parte, pero en ningún caso recibe el trabajador dinero en efectivo, ni son conmutables por su equivalente en efectivo (Nuevo Consultorio Fiscal, 2003:29).

Las prestaciones económicas y de otra índole que otorga la universidad, se encuentran establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, las cuales serán enunciadas en los párrafos subsecuentes.

3.3.1. Prestaciones Económicas

Las prestaciones establecidas para el personal académico de las UABC, se otorgan de manera general, las cuales fueron acordadas con el SPSU. Es conveniente señalar que éstas superan las prestaciones mínimas por mandato de Ley (LFT)

a) La Universidad gratificará al personal académico con dos meses de sueldo como aguinaldo, entregado el 50% (cincuenta por ciento) una semana antes que inicie el periodo vacacional de verano y el otro 50% (cincuenta por ciento) dentro de los primeros catorce días de diciembre.

b) 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.

c) Se entregará en ceremonia especial, un estímulo económico al personal académico por 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicio.

d) 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 mas h/s/m (hora/ semana/ mes) por cada hijo de 46 días de 4 años de edad hasta un máximo de dos hijos.

e) La Universidad se obliga a constituir en fondo de ahorro el cual se integrará con aportaciones iguales de ambas partes, según corresponda al nivel de cada trabajador.

f) La Universidad se obliga a contratar en seguro de vida de grupo familiar para el personal académico.

g) 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:

- 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.
- 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.
- 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.

3.3.2. Estudios y estímulos culturales

La Universidad se obliga a otorgar con respecto al personal académico, lo siguiente:

a) Becas del 100% en estudios de licenciatura, cursos de idiomas y actividades culturales para el académico, cónyuge e hijos, relativas a la inscripción, revalidaciones y cursos propedéuticos.

- b) Descuento del 50% en eventos culturales y científicos, y el 10% en la adquisición de libros y revistas editados por la propia universidad.
- c) Apoyo económico para adquirir material didáctico (total para académicos de tiempo completo y proporcional para los de medio tiempo y de asignatura)
- d) Pagar a cada sinodal que intervenga en la segunda etapa de cada examen profesional o de grado.
- e) Veinte becas semestrales para estudios de posgrado.

3.3.3. Vales

Además de las prestaciones anteriormente señaladas, la Universidad proporcionará al personal académico, vales para los siguientes conceptos:

- a) Ayuda de combustible para apoyo al personal que trabaja en el valle y vive en Mexicali o viceversa.
- b) Despensa familiar.
- c) Salud (atención y equipo médico)
- d) Compra de lentes.
- e) Servicio dental al 100% para el académico y 50% para cónyuge e hijos en las clínicas de las facultades de Odontología de la UABC.
- f) Apoyo para la compra de aparatos ortopédicos y auditivos.

3.3.4. Otras Prestaciones

- a) Los trabajadores académicos tendrán derecho al goce del año sabático de conformidad con lo establecido por el Estatuto del Personal Académico.
- b) 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.
- c) Permisos y licencias.
- d) Gozar de 6 días festivos adicionales a los que marca la Ley (27 de Febrero, 15 de Marzo, 10,15 y 23 de Mayo y 2 de Noviembre)
- e) Proporcionar al personal de laboratorio batas, filipinas y overoles.

CAPÍTULO IV.

Marco fiscal de las personas físicas que obtienen ingresos por sueldos y salarios.

La Ley del ISR para 2005 señala diversas reformas respecto a la regulación de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, mismas que aún cuando por disposición transitoria entran en vigor hasta 2006, tienen repercusiones tanto para los trabajadores como para los empleadores, entre las cuales se encuentran las siguientes:

1.- Se prevé (debe ser prevé) una nueva mecánica para determinar la retención, en la cual se hace alusión a los conceptos de “salario bruto” y “exclusión general”.

2.- Se incluyen dos nuevos subsidios para los trabajadores denominados “subsidio para el empleo” y “subsidio para la nivelación del ingreso”.

3.- Se indica como requisito para la deducción de la nómina, que los subsidios mencionados en el punto anterior sean efectivamente entregados a los trabajadores que tengan derecho a ellos, y que sé de cumplimiento a los requisitos que establecen las disposiciones legales que los regulan (Práctica Fiscal, Laboral y Legal-Empresarial, 2005:A24)

Sin embargo, a través de los incisos e) a i) de la fracción I de disposiciones de vigencia temporal, previstas en el artículo segundo del decreto por el cual se adicionan, derogan y reforman diversas disposiciones la LISR a partir del año 2005, se establece que durante el ejercicio de 2005, tanto los pagos provisionales como el impuesto del ejercicio, el impuesto de las personas físicas se calculará conforme a lo dispuesto en los artículos 113, 114, 115, 177 y 178 vigentes hasta el 31 de diciembre de 2004.

Por otra parte, es conveniente comentar que recientemente se presentó en la Cámara de Diputados una iniciativa con la que se pretende revertir la reforma que la LISR verificó en 2005 respecto al cálculo de la retención de los pagos por un servicio personal subordinado, a fin de que en 2006 esa reforma no entre en vigor y se continúe aplicando el sistema actual.

4.1. Ingresos por sueldos y salarios y asimilables a sueldos y salarios

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”.

De acuerdo con el artículo 137 del RISR, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se otorgue en dinero o bienes, sin importar el nombre con el cual se le designe.

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. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales por las actividades empresariales que realicen.

4.2. Ingresos Gravados

Para efectos del ISR, los 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 impuesto definitivo en el transcurso del ejercicio”(Barrón Morales Alejandro, 2005:27).

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.

4.3. Ingresos Exentos (artículo 109 de la LISR)

Este tipo de ingresos son aquellos que causan el ISR, pero no pagan el impuesto, se encuentran en el artículo 109 de la LISR, técnicamente estos ingresos están gravados sin embargo, la misma ley los exceptúa del pago de ISR.

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

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.

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

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los

Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Para aplicar la exención sobre los conceptos a que se refiere esta fracción, se deberá considerar la totalidad de las pensiones y de los haberes de retiro pagados al trabajador a que se refiere la misma, independientemente de quien los pague. Sobre el excedente se deberá efectuar la retención en los términos que al efecto establezca el reglamento de esta Ley.

IV. 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.

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

VI. 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.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, previsto en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

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

X. 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, hasta por el equivalente de 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.

XI. 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.

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

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

a) Los agentes diplomáticos.

b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en los casos de reciprocidad.

c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.

d) Los miembros de delegaciones oficiales, en el caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.

e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.

f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.

g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

XIV. Los que provengan de contratos de arrendamiento prorrogados por disposición de Ley.

XV. Los derivados de la enajenación de:

a) La casa habitación del contribuyente.

b) Bienes muebles, distintos de las acciones, de las que exceda de tres veces el salario mínimo partes sociales, de los títulos valor y de las inversiones del contribuyente, cuando en un año de calendario la diferencia entre el total de las enajenaciones y el costo comprobado de la adquisición de los bienes enajenados, no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por la utilidad que exceda se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XVI. Los intereses:

a) Pagados por instituciones de crédito, siempre que los mismos provengan de cuentas de cheques, para el depósito de sueldos y salarios, pensiones o para haberes de retiro o depósitos de ahorro, cuyo saldo promedio diario de la inversión no exceda de cinco salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

b) Pagados por sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y por las sociedades financieras populares, provenientes de inversiones cuyo saldo promedio diario no exceda de cinco salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

Para los efectos de esta fracción, el saldo promedio diario será el que se obtenga de dividir la suma de los saldos diarios de la inversión entre el número de días de ésta, sin considerar los intereses devengados no pagados.

XVII. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo.

XVIII. Los que se reciban por herencia o legado.

XIX. Los donativos en los siguientes casos:

a) Entre cónyuges o los que perciban los descendientes de sus ascendientes en línea recta, cualquiera que sea su monto.

b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta, siempre que los bienes recibidos no se enajenen o se donen por el ascendiente a otro descendiente en línea recta sin limitación de grado.

c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará impuesto en los términos de este Título.

XX. Los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o literario, abierto al público en general o a determinado gremio o grupo de profesionales, así como los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos.

XXI. Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XXII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.

XXIII. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobre vivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

XXIV. Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de Ley.

XXV. Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios, de las parcelas sobre las que hubiera adoptado el dominio pleno o de los derechos comuneros, siempre y cuando sea la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros y la misma se realice en los términos de la legislación de la materia.

XXVI. Los derivados de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas, en bolsa de valores concesionada en los términos de la Ley del Mercado de valores o de acciones emitidas por sociedades extranjeras cotizadas en dichas bolsas de valores.

XXVII. Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícola o pesqueras, siempre que el año de calendario los mismos no excedan de 40 veces el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de esta Ley.

XXVIII. Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas, o bien, la reproducción en serie de grabaciones de obras musicales de su creación, siempre que los libros, periódicos o revistas, así como los bienes en los que se contengan las grabaciones, se destinen para su enajenación al público por la persona que efectúa los pagos por estos conceptos y siempre que el creador de la obra expida por dichos ingresos el comprobante respectivo que contenga la leyenda (ingreso percibido en los términos de la fracción XXVIII, del artículo 109 de la Ley del Impuesto sobre la renta). Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

La exención a que se refiere esta fracción no se aplicará en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando quien perciba estos ingresos obtenga también de la persona que los paga ingresos de los señalados en el Capítulo I de este título.
- b) Cuando quien perciba estos ingresos sea socio o accionista en más del 10% del capital social de la persona moral que efectúa los pagos.
- c) Cuando se trate de ingresos que deriven de ideas o frases publicitarias, logotipos, emblemas, sellos distintivos, diseños o modelos industriales, manuales operativos u obras de arte aplicado.

4. 4 Previsión Social

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

“RENTA, IMPUESTO SOBRE LA. GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL CONCEPTO. Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VII, y 26 fracción VII, de la LISR en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b) del mismo ordenamiento legal, por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral”(Semanao Judicial de la Federación y su Gaceta, 1996:203)

Los requisitos a satisfacer para otorgar prestaciones de previsión social deducibles para la empresa, se encuentran establecidos en el artículo 31, fracción XII de la LISR y 43 de su reglamento, mismos requisitos que se describen 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.
 - 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.
 - Si el importe de los gastos de previsión social previstos en el plan que corresponda a los empleados de confianza, considerados con los que conceden las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubieran otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores.
 - 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, sólo se asegure a los trabajadores (Laboral,2003:30).

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.

Este artículo y el 109 de la LISR, mencionan algunos ejemplos de prestaciones de previsión social, entre los cuales se encuentran las siguientes:

- 1.- Subsidios por incapacidad.
- 2.- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- 3.- Guarderías infantiles.
- 4.- Actividades culturales y deportivas.
- 5.- Fondos de ahorro.
- 6.- Seguros de vida.

Existen otros conceptos de naturaleza análoga que pueden considerarse como previsión social, siendo estos los siguientes:

- 1.- Despensas o vales de despensa.

- 2.- Ayuda o compensación para renta de casa.
- 3.- Ayuda o compensación para transporte.
- 4.- Habitación.
- 5.- Reembolso de gastos médicos.
- 6.- Gastos en equipos de deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas
- 7.- Seguro de gastos médicos mayores.
- 8.- Vales para gasolina.
- 9.- Vales para ropa.
- 10.- Equipo de transporte para el personal.
- 11.- Artículos escolares y dotación de anteojos
- 12.- Ayuda para gastos de funeral.

4.4.1. Previsión social exenta

De acuerdo con el artículo 109 de la LISR, las prestaciones de previsión social exentas que reciben los trabajadores de sus patrones, son las mencionadas en las fracciones II, III, IV, VI, VIII y IX y que se refieren las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral, fondos de ahorro, cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones, subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de naturaleza análoga.

Dentro del concepto de naturaleza análoga, se tiene a los seguros de gastos médicos y las primas de seguros de vida, pagadas por los patrones en beneficio de sus trabajadores, representan un ingreso exento en su totalidad para los trabajadores.

Conforme el artículo 109, fracción VI, de la Ley de ISR, los trabajadores no pagarán el impuesto que perciban por concepto de previsión social. No obstante lo anterior, la exención de tales prestaciones de previsión social se limitará cuando:

La suma de los ingresos por sueldos y salarios así como el monto de la exención.	exceda	A siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.
--	--------	--

En este caso, el monto de la exención será hasta por un monto de un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Para determinar la exención anual de las prestaciones de previsión social, se deberá realizar el procedimiento siguiente:

1º. Comparar los ingresos por sueldos y salarios obtenidos durante el año, sin considerar la previsión social, contra el importe de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente, elevada al año:

Supuesto 1:

Ingresos por sueldos y salarios recibidos durante el año, sin considerar la previsión social.	mayor que	Siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.
---	-----------	--

Supuesto 2:

Ingresos por sueldos y salarios recibidos durante el año, sin considerar la previsión social.	menor que	Siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.
---	-----------	--

2º Ahora bien, si el contribuyente se encuentra en el primer supuesto, la previsión social que estará exenta del ISR será hasta por un SMG del área geográfica del contribuyente elevado al año.

3º Si el contribuyente se encuentra en el segundo supuesto, deberá determinar la cantidad que sumada a los ingresos por sueldos y salarios, sin considerar la previsión social, dé como resultado el equivalente de siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente elevada al año.

Siete veces el SMG del área geográfica del contribuyente,
elevado al año

(-) Ingresos por sueldos y salarios percibidos en el año
(sin considerar la previsión social)

(=) Resultado

4º Se deberá comparar el resultado obtenido en el número anterior contra el importe de un SMG del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

5º La cantidad que resulte mayor de la comparación anterior será el monto de la exención del ISR que corresponda a la previsión social.

4.4.2. Previsión Social Gravada

De conformidad con la regla 3.4.3. de la Resolución Miscelánea Fiscal , cuando en los términos del artículo 31 fracción XII de la LISR, las prestaciones de previsión

social excedan de los límites de deducibilidad establecidos para el empleador, el excedente no se considerará ingreso acumulable para el trabajador que lo perciba ni tampoco será deducible para el empleador que cubra las prestaciones.

4.5. Retenciones a las personas que otorgan ingresos asimilables a sueldos y salarios

Por lo que se refiere en el ejercicio 2005, las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social que deberán cumplir los retenedores en relación con las personas a las que se efectúe pagos que se asimilen a sueldos y salarios, se deberán tomar en cuenta lo siguiente:

1. Respecto a las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas, los retenedores deberán cumplir con todas las obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social, siempre que la naturaleza jurídica entre el retenedor y dichas personas sea subordinada, es decir, exista relación de trabajo.
2. Las demás remuneraciones que se asimilan a sueldos y salarios, los retenedores sólo deberán cumplir con las obligaciones fiscales que se señalan en la LISR para los pagos de sueldos y salarios, no debiendo cumplir obligación alguna de carácter laboral o de seguridad social, ya que la naturaleza jurídica entre el retenedor y estas personas no es subordinada y, por lo tanto, no existe relación de trabajo.

4.6. Procedimiento de cálculo de impuesto sobre la renta

4.6.1. Determinación del impuesto sobre la renta mensual

Con la reforma para 2005 del artículo 113 de la LISR, se estableció un nuevo sistema para el cálculo de la retención de los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado; sin embargo, conforme a la fracción I, inciso e, del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de la misma ley para 2005, durante este ejercicio se calculará el impuesto correspondiente a las disposiciones contenidas en el artículo 113 de la Ley del ISR vigente hasta el 31 de diciembre de 2004.

Por lo anterior, durante el ejercicio de 2005, la retención del ISR sobre estos ingresos, se realizará según la mecánica de aplicación de las tarifas de los artículos 113, 114 y 115 :

Ingresos gravados

- (-) Límite inferior de la tabla artículo 113 _____
- (=) Excedente del límite inferior _____
- (X) Porcentaje para aplicarse sobre el
excedente del límite inferior _____
- (=) Impuesto marginal _____
- (+) Cuota fija _____
- (=) **Impuesto según tarifa del artículo 113**
- (-)Subsidio acreditable _____
- (=) Impuesto subsidiado _____
- (-)Crédito al salario _____
- (=) Impuesto por retener** _____

Tarifa mensual artículo 113

<i>Limite inferior</i>	<i>Limite superior</i>	<i>Cuota fija</i>	<i>Porcentaje sobre el excedente del limite inferior</i>
0.01	439.19	0	3
439.2	3,727.68	13.17	10
3,727.69	6,551.06	342.02	17
6,551.07	7,615.32	822.01	25
7,615.33	En adelante	1,088.07	30

Sistema de retención de salarios aplicable a partir de 2006. El artículo 113 de la LISR dispone que la retención se calculará a partir de 2006 como sigue:

a) Determinación de la base del impuesto:

Salario bruto

(-) Impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, retenido por el empleador en el mes de que se trate (siempre que la tasa de este impuesto no exceda de 5%)

(-) Exclusión general

(=)Base del impuesto

b) Determinación del impuesto por retener:

Base del impuesto
(-) <u>Límite inferior de la tarifa del artículo 113 de la LISR*</u>
(=) Excedente sobre el límite inferior
(x) <u>% por aplicar sobre el excedente del límite inferior</u>
(=) Impuesto marginal
(+) <u>Cuota fija</u>
(=) Impuesto por retener

* Al resultado de disminuir la exclusión general del salario bruto, se le aplicará la siguiente tarifa.

TARIFA DEL ARTÍCULO 113				
límite inferior	límite superior	cuota fija	porcentaje s/excedente del lim.inferior para 2006	Porcentaje s/excedente del lim.inferior para 2007
0.01	208,333.33	0	25%	25%
208,333.34	En adelante	52,083.33	29%	28%

El cuarto y último párrafos del artículo 113 de la LISR señalan los conceptos que se deben incluir y excluir para determinar el “*salario bruto*”; así, este salario se determinará de la siguiente forma:

Totalidad de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado y los que la ley referida asimila a los ingresos y demás prestaciones que deriven de una relación laboral
(-) Reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral (artículo 109, fracción IV, de la LISR)
(-) Entrega de aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda, as como los que se perciban por casa-habitación proporcionada por el empleador (art.109,fracción VII, de la LISR).
(-) Viáticos efectivamente erogados en servicio del empleador (art.109,fracción XIII, de la LISR)
(=) Salario bruto

Exclusión general.

El tercer párrafo del artículo 113 de la LISR dispone que será la suma de los ingresos por concepto de prestaciones de previsión social exentas, previstos en algunas fracciones del artículo 109 de la Ley, esta suma es la que de manera general se esquematiza a continuación:

Prestaciones distintas del salario que perciban los trabajadores de salario mínimo general, así como remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realicen en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución (art.109, fracción I, de la LISR)

(+) Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades (art.109, fracción II de la LISR)

(+) Jubilaciones, pensiones o seguros de retiro (art.109, fracción III, de la LISR)

(+) Prestaciones de seguridad social otorgadas por instituciones públicas (art. 109, fracción V, de la LISR)

(+) 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 (art.109,fracción VI, de la LISR)

(+) Ingresos provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas (art.109,fracción VIII, de la LISR)

(+) Ingresos por separación de una relación laboral (art.109,fracción X de la LISR)

(+) Gratificación anual, prima vacacional, PTU y prima dominical (art.109,fracción XI, de la LISR)

(=) Exclusión general

Para determinar la exclusión general con base en la previsión social exenta, se deberán considerar los límites que algunos de estos conceptos tienen, entre otros, el previsto en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la LISR, así como el que la fracción XII del artículo 31 de la Ley.

Asimismo, conforme al artículo 113 de referencia, en lugar del resultado de la suma antes comentada se podrá aplicar como exclusión general la cantidad de \$6,333.33.

4.6.2. Determinación del impuesto sobre la renta anual

Según el artículo 118, fracción II, de la LISR, es una obligación de las personas que realicen pagos por sueldos y salarios, calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados. Lo anterior, con la finalidad de determinar si existe impuesto a cargo o a favor de cada uno de los trabajadores.

Para determinar el ISR anual de los trabajadores, el artículo 116 de la LISR establece el procedimiento siguiente:

CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL, (Artículo 116 fracciones I y II)

Salario bruto obtenido en un año de calendario

Menos:

Impuesto local a los ingresos por salarios

Menos:

Exclusión general elevada al año

(=) Base gravable

Por:

Aplicación de la tarifa del artículo 177

(=) ISR según la tarifa del artículo 177, LISR

(-) Retenciones de ISR efectuadas durante el año

(=) Saldo neto a cargo o a favor del trabajador

Para calcular el ISR anual de los trabajadores correspondiente al ejercicio 2005, se aplicará la mecánica que indica el artículo 116 de la LISR, vigente al 1º de enero de 2005, la cual es radicalmente distinta a la mecánica que estuvo vigente en este artículo, hasta el 31 de diciembre de 2004. Considerando que las retenciones mensuales de los trabajadores correspondientes al ejercicio fiscal de 2005 se calcularán prácticamente igual que en el ejercicio de 2004, dichas retenciones no guardarán relación con el impuesto de 2005.

Con respecto a la determinación del ISR anual conviene señalar lo siguiente:

- Para determinar el impuesto del ejercicio fiscal de 2005, en lugar de aplicar la tarifa contenida en el artículo 177 de la LISR, se aplicará la señalada en el inciso h) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de la LISR para 2005, pero actualizada.
- Para la determinación del subsidio de 2005, se deberá aplicar el procedimiento establecido en el artículo 178 de LISR vigente al 31 de diciembre de 2004, conforme al inciso i) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de LISR para 2005.
- De conformidad con la regla 3.13.2 de la RMF, para determinar el ISR del ejercicio durante el ejercicio fiscal de 2004, las personas físicas que únicamente percibían ingresos por sueldos y salarios podían optar por aplicar, en lugar de la tarifa y la tabla previstas en los artículos 177 y 178 de la LISR, las que se establecían para la determinación del ISR en los artículos 141 y 141-A vigentes

durante 1991, actualizadas al 31 de diciembre del ejercicio de que se trate, mismas que se daban a conocer en el anexo 8 de la RMF.

- La regla 3.13.2 de la RMF continuará vigente durante el ejercicio fiscal de 2005, ya que en los términos de los incisos e), f) y g) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de la LISR para este ejercicio, durante el mismo, el subsidio y el crédito al salario continuarán vigentes conforme a las disposiciones contenidas en los artículos 113, 114 y 115 de la LISR vigentes hasta el 31 de diciembre de 2004.

Casos en que el empleador no está obligado a efectuar el cálculo del impuesto anual:

1. Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1º. de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1º. de diciembre del año por el que se efectúe el pago.
3. Hayan obtenido ingresos anuales por sueldos y salarios o conceptos asimilados a estos que excedan de \$300,000.00.
4. Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

Tratamiento de las diferencias a cargo o a favor que resulten del cálculo anual

Diferencias a cargo. Las diferencias que resulten a cargo de los contribuyentes con motivo del cálculo del ISR anual, se enterarán ante las oficinas autorizadas, a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate.

Diferencias a favor. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

Las cantidades no compensadas, que por supuesto representan un saldo a favor del trabajador, podrán ser solicitadas en devolución a las autoridades fiscales, en los términos que señale el SAT mediante reglas de carácter general

4.6.2. Determinación del subsidio

La determinación del subsidio acreditable, según la tabla del artículo 114 de la LISR:(1)

Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas)

(-) Límite inferior de la tabla del artículo 114 de la LISR

(=) Excedente sobre el límite inferior

(x) % por aplicar sobre el excedente del límite inferior, de la tarifa del artículo 113 de la LISR

(=) Impuesto Marginal

(x) % de subsidio sobre impuesto marginal

(=) Subsidio sobre impuesto marginal

(+) Cuota fija de subsidio

(=) Subsidio total

(-) Subsidio no acreditable (2)

(=) Subsidio acreditable

1. La tarifa y las tablas que deberán considerarse son las contenidas en los incisos e), f) y g) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de la LISR para 2005. Cabe indicar que en el DOF del 7 de marzo, la SHCP dio a conocer el anexo 8 de la RMF para 2004-2005, el cual contiene la tarifa y las tablas actualizadas que deberán aplicarse en el ejercicio de 2005.

TABLA DE SUBSIDIO			
2005			
límite inferior \$	límite superior \$	cuota fija \$	porcentaje sobre el impto. marginal %
0.01	439.19	0	50
439.2	3,727.68	6.59	50
3,727.68	6,551.06	171.02	50
6,551.07	7,615.32	410.97	50
7,615.33	9,117.62	544.04	50
9,117.63	18,388.92	769.38	50
18,388.93	28,983.47	1,881.93	50
28,983.48	en adelante	2,835.44	0

2. Es el que resulta de aplicar la proporción de subsidio no acreditable al total del subsidio; esta proporción se determina como sigue:

a) Determinación de la proporción de subsidio:

Monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior (2004) que sirve de base para determinar el impuesto por la prestación de servicios personales subordinados
(entre) Total de erogaciones efectuadas en el mismo ejercicio (2004) por cualquier <u>concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados</u>
(=) Proporción de subsidio

b) Subsidio no acreditable:

Unidad (1)
(-) <u>Proporción de subsidio</u>
(=) Diferencia
(x) <u>2</u>
(=) <u>Doble de la diferencia</u>
Subsidio total
(x) <u>Doble de la diferencia</u>
(=) <u>Subsidio no acreditable</u>

4.6.2. Determinación del crédito al salario

Determinación del crédito al salario, según la tabla del artículo 115 de la LISR:(1)

Base gravable (sueldo y demás prestaciones gravadas)
() <u>Aplicación de la tabla del artículo 115 de la LISR(3)</u>
(=) Crédito al salario

1. La tarifa y las tablas que deberán considerarse son las contenidas en los incisos e), f) y g) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de la LISR para 2005. Cabe indicar que en el DOF del 7 de marzo , la

SHCP dió a conocer el anexo 8 de la RMF para 2004-2005, el cual contiene la tarifa y las tablas actualizadas que deberán aplicarse en el ejercicio de 2005.

TABLA		
Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de	Hasta ingresos de	Crédito al salario mensual
0.01	1,566.14	360.35
1566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	En adelante	0

3. Es de señalar que durante el ejercicio de 2005 los trabajadores que tengan ingresos gravables mensuales en cantidad mayor a \$7,382.34, no tendrán derecho al crédito al salario, a diferencia del ejercicio de 2004, en el que los trabajadores con ingresos gravables mensuales de \$6,535.94 en adelante tenían derecho a un crédito de \$157.41.

Respecto al tratamiento del crédito al salario que se entrega a los trabajadores, el artículo segundo, fracción XXV, de las disposiciones transitorias de la LISR para 2005, indica que las cantidades que los empleadores tuvieran pendientes de acreditar al 31 de diciembre de 2004, podrán acreditarlas en los términos del artículo 115 de la LISR vigente hasta esa fecha, hasta agotarlas. Para el crédito al salario que se determine y entregue a los trabajadores en el ejercicio de 2005 no se precisa si podrá acreditarse, pues las disposiciones de vigencia anual solo se refieren a su cálculo, pero no a su acreditamiento.

Sin embargo, el SAT ha manifestado en su página de Internet (www.sat.gob.mx), que el acreditamiento sí procede por las cantidades que se entreguen a los trabajadores en el ejercicio de 2005.

Subsidio para el empleo:

Con objeto de simplificar el sistema de aplicación del crédito al salario, se creó el subsidio para el empleo, el cual sustituirá al crédito al salario a partir del 1º. de enero

de 2006; éste subsidio se calculará con base en el salario bruto mensual del trabajador y ya no inferirá en el cálculo del ISR por retener al trabajador, ya que se considera un concepto independiente.

Para determinar el subsidio para el empleo se aplicará al salario bruto la tabla contenida en el artículo quinto del Decreto que reforma, adiciona, deroga y establece diversas disposiciones de la LISR y la Ley del Impuesto al Activo y establece los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, vigente a partir del 1º de enero de 2005(en adelante, el decreto), la cual es la siguiente:

Límite inferior del salario bruto del mes \$	Límite superior del salario bruto del mes \$	Cantidad de subsidio para el empleo mensual \$
0.01	1,593.23	291.67
1,593.24	2,124.30	266.67
2,124.31	2,389.84	241.67
2,389.85	2,655.38	233.33
2,655.39	3,186.45	216.67
3,186.45	3,717.53	166.67
3,717.54	3,983.06	125.00
3,983.06	4,248.60	83.33
4,248.60	6,333.33	8.33
6,333.34	En adelante	0.00

En caso de que el empleador realice pagos por salarios que comprendan períodos menores a un mes, para calcular el subsidio proporcional que corresponda a cada pago, dividirá las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cantidad del subsidio de la tabla entre 30.4 y el resultado lo multiplicará por el número de días a que corresponda el período de pago, para así determinar el monto del subsidio que le corresponde al trabajador por pagos.

Los empleadores que determinen el subsidio proporcional cuidarán que la cantidad del subsidio que se deba entregar al trabajador por todos los pagos que se hagan en el mes, no exceda de la que corresponda conforme a la tabla para el monto total percibido en el mes de que se trate.

El trabajador recibirá en efectivo el monto del subsidio que mensualmente le corresponda conforme a la tabla anterior; por su parte, el empleador podrá acreditar las cantidades que por este subsidio entregue a sus trabajadores, contra el ISR a su cargo o el retenido a terceros, inclusive cuando el impuesto deba enterarse a las entidades federativas en los términos de las disposiciones legales.

Asimismo, el artículo quinto del decreto indica que las cantidades en efectivo que perciban los trabajadores por este subsidio no serán acumulables para el ISR ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución, ya que su finalidad es mantener el ingreso disponible de los trabajadores de menores ingresos, sin que esto implique una carga económica adicional para ellos ni para los empleadores.

Cabe mencionar que este subsidio no aplica a los ingresos percibidos por los trabajadores como consecuencia de la terminación de la relación laboral, ni a los que la LISR asimila a salarios; en este último caso, con excepción de las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por funcionarios y trabajadores de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, aún cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

Subsidio para la nivelación del ingreso:

Como una medida adicional para mantener el mismo ingreso disponible de los trabajadores cuyos ingresos no excedan de diez salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente (SMG), se estableció el subsidio para la nivelación del ingreso, el cual entrará en vigor el 1º de enero de 2006 y será aplicable únicamente a los trabajadores que hayan prestado servicios al empleador al 31 de diciembre de 2005.

Este subsidio se calculará por cada trabajador, de la siguiente manera:

- a) Ingreso disponible en enero de 2006, calculando la retención conforme a las disposiciones de 2005:

Ingresos por salarios y cualquier otra prestación en efectivo o vales de despensa pagados al trabajador en enero de 2006 (no mayores de diez SMG)(1)

(-) Impuesto a cargo del trabajador (conforme a la mecánica aplicable en 2005)

(+) Crédito al salario entregado al trabajador (conforme a la mecánica aplicable en 2005) _____

(=) Ingreso disponible en enero de 2006, calculando la retención conforme a las disposiciones de 2005

b) Ingreso disponible en enero de 2006, calculando la retención conforme a la disposiciones de 2006:

Ingresos por salarios y cualquier otra prestación en efectivo o vales de despensa pagados al trabajador en enero de 2006 (no mayores a 10 SMG)(1)

(-) Impuesto correspondiente al mes (conforme a la tarifa del artículo 113, aplicable en 2006)

(+) Subsidio para el empleo para el mismo mes (conforme al artículo quinto del decreto)

(=) Ingreso disponible en enero de 2006, calculando la retención conforme a las disposiciones de 2006

c) Subsidio para la nivelación del ingreso:

Ingreso disponible en enero de 2006, calculando la retención conforme disposiciones de 2005

(-) Ingreso disponible en enero de 2006, calculando la retención conforme a las disposiciones de 2006

(=) Subsidio para la nivelación del ingreso (solo en caso de que el resultado sea positivo.

1. Para determinar el monto de estos ingresos no se deberá considerar lo siguiente:

a) Las prestaciones que no se hayan pagado al trabajador en todos los meses de 2005 en que haya prestado servicios personales subordinados al empleador.

b) Los pagos correspondientes a tiempo extraordinario o por prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustitución.

c) Los ingresos que conforme a la LISR se asimilan a a salarios.

Asimismo, cuando el importe de las prestaciones de prevision social exenta, previstas en la fraccion VI del artículo 109 de la LISR, sumado al salario percibido en el mes exceda de una cantidad equivalente a siete veces el SMG área geográfica del empleador elevado al mes, solo se considera por concepto de prestaciones una cantidad equivalente a una SMG del área geográfica del empleador elevado al mes.

El subsidio que se calcule para cada trabajador se mantendrá en los meses siguientes en las mismas cantidades que se determinen en enero de 2006, conforme al procedimiento antes indicado, aún cuando el monto de sus ingresos aumente y hasta en tanto no exceda de diez SMG del área geográfica del empleador. Es de

resaltar que el monto de este subsidio se irá disminuyendo gradualmente, y en diez años el trabajador ya no tenga derecho a cantidad alguna por concepto del mismo.

El subsidio deberá entregarse mensualmente, integro y en efectivo, al trabajador, y persona distinta a este no lo podrá recibir. En este caso, el artículo sexto del decreto especifica que el monto del subsidio no representará un ingreso acumulable para el ISR, ni formará parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución.

Las cantidades que el empleador entregue por concepto de este subsidio, las podrá acreditar contra el impuesto a su cargo o el retenido a terceros, inclusive cuando el impuesto deba enterarse a las entidades federativas en los términos de las disposiciones legales.

El último párrafo del artículo sexto del decreto indica expresamente que este subsidio no aplica en el caso de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como a sus organismos descentralizados y a las empresas de participación estatal.

4.7. Obligaciones de los patrones y de los empleados

En el artículo 117 de la LISR, se establecen las obligaciones de los empleados y en el artículo 118, las obligaciones de los patrones, las cuales serán comentadas en los apartados siguientes.

4.7.1. Obligaciones de los patrones

El artículo 118, fracción I de la LISR establece lo siguiente:

a) Retención de ISR por sueldos y salarios

Quienes hagan pagos por sueldos y salarios tendrán la obligación de efectuar la retención del impuesto por dichos ingresos, así como entregar en efectivo los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, salvo cuando no se esté obligado para ello.

No obstante, a lo anterior, para el ejercicio fiscal de 2005, no serán aplicables las disposiciones que regulan los subsidios y para la nivelación del ingreso, ya que estas disposiciones entrarán en vigor hasta el ejercicio fiscal de 2006.

En 2005, los empleadores, además de efectuar la retención del ISR a sus trabajadores, deberán entregar a éstos las cantidades que resulten a favor por concepto de crédito al salario.

b) Cálculo del ISR anual de los trabajadores

Es una obligación de las personas que realicen pagos por sueldos y salarios, calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados. Lo anterior, con la finalidad de determinar si existe impuesto a cargo o a favor de cada uno de los trabajadores.

Para calcular el ISR anual de los trabajadores correspondientes al ejercicio fiscal de 2005, se aplicarán la mecánica que indica el artículo 116 de la LISR vigente a partir del ejercicio 2005, la cual es radicalmente distinta a la que estuvo vigente en el artículo señalado hasta el 31 de diciembre de 2004.

c) Proporcionar constancias de remuneraciones y retenciones

Según el artículo 118, fracción III de la LISR, los empleadores deberán proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, constancias de las remuneraciones cubiertas, de retenciones efectuadas y del monto del impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que le hubieran deducido en el año de calendario de que se trate.

d) Solicitar constancias de remuneraciones y retenciones

La fracción IV del artículo 118 de LISR, establece que es obligación de los empleadores, solicitar, en su caso, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, constancias de remuneraciones cubiertas y retenciones efectuadas, a más tardar dentro del mes siguiente a aquel en que se inicie la prestación del servicio, y cerciorarse de que se encuentren inscritos en el RFC.

En el caso de que el trabajador no proporcione constancia al empleador dado que no laboró en el transcurso del año con otro patrón, es importante que se le solicite a dicho trabajador, un escrito en el que conste esta situación.

e) Solicitar comunicación de prestación de servicios a otro patrón

Es obligación de los empleadores, solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de efectuar el primer pago, si prestan servicios a otro empleador y éste les efectúa la exclusión general a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de la LISR, a fin de que ya no se aplique nuevamente dicha exclusión.

No obstante, a lo anterior, en el ejercicio 2005, no serán aplicables las disposiciones que regulan la exclusión general a que se refiere el artículo 113 de la LISR, ya que entrará en vigor en 2006; esto, de conformidad con el artículo único transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan, derogan y establecen diversas disposiciones de la LISR y la Ley del Impuesto al Activo y establece los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso.

f) Presentar declaración anual de los subsidios para el empleo y la nivelación del ingreso

Según el artículo 118, fracción V, de la LISR, los empleadores deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les hayan entregado los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, en el año de calendario anterior, conforme a las reglas que expida la SAT.

No obstante lo anterior, para el ejercicio 2005, no serán aplicables las disposiciones que regulan los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, ya que su vigencia inicia en 2006.

Asimismo la regla 3.13.7 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2004-2005, establece que lo antes señalado no se tendrá que cumplir durante el ejercicio fiscal de 2005.

Por ello, por el ejercicio fiscal de 2005, los empleadores deberán presentar, a más tardar el 15 de febrero de 2006, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya entregado cantidades en efectivo por concepto de crédito al salario.

g) Presentar declaración anual de sueldos y salarios

Conforme al artículo 118, fracción V, de la LISR, los empleadores deberán presentar a más tardar el día 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas a las que les haya efectuado pagos por sueldos y salarios, en la forma oficial que al efecto publique la autoridad fiscal.

h) Inscribir al trabajador en el RFC

De acuerdo con el artículo 118, fracción VI, los patrones están obligados a solicitar a las personas que contraten para prestar servicios personales subordinados, los datos necesarios a fin de inscribirlas en el RFC, o bien, cuando ya hubieran sido inscritas con anterioridad, les proporcionen su clave de registro.

i) Proporcionar constancias de viáticos

El artículo 118, fracción VII, de la LISR, establece que los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores, a más tardar el 15 de febrero de cada año, constancia del monto de los viáticos pagados por el año de calendario de que se trate. Es importante mencionar que los viáticos por los cuales se deberá entregar la constancia en comento, son los que se deben considerar como ingresos exentos de los trabajadores, es decir, aquellos que hayan sido efectivamente erogados en servicio del patrón y se haya comprobado esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

j) Presentar declaración de personas que ejercieron la opción de adquirir acciones.

Los patrones están obligados a presentar, ante las oficinas autorizadas, a más tardar el 15 de febrero de cada año, declaración proporcionando información sobre las personas que hayan ejercido la opción de adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado, conforme a las reglas generales que al efecto expida el SAT.

k) Solicitar comunicación de que ejerce la opción para que se aplique la exclusión general.

Los patrones deberán solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que ese efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios subordinados en el año de calendario de que se trate, la opción que en los términos del tercer párrafo del artículo 113 LISR, para que se les efectúe la exclusión general, la cual no podrá cambiarse en el mismo ejercicio.

Las opciones que se pueden considerar como exclusión general son las siguientes:

1. La suma de los ingresos de prestaciones de previsión social exentos a que se refieren las fracciones I,II,III,V, VI, VIII, X y XI del artículo 109 LISR

2. La cantidad de \$6,333.33

Cabe señalar que cuando el trabajador no comunique la opción que elige,el empleador aplicará la disminución de \$6,333.33.

No obstante lo anterior, para el ejercicio de 2005, no serán aplicables las disposiciones que regulan a la exclusión general, ya que su vigencia es hasta el ejercicio de 2006. Esto, de conformidad en el artículo único transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan, derogan y establecen diversas disposiciones de la LISR y de la Ley del Impuesto al Activo y establece los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso (D.O.F.1o./XII/2004).

Asimismo, la regla 3.13.7 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2004-2005 establece que lo antes señalado no se tendrá que cumplir durante el ejercicio fiscal de 2005.

4.7.2. Obligaciones de los empleados.

Según el artículo 117 de la LISR, los contribuyentes que obtengan ingresos por sueldos y salarios o asimilados a éstos, además de efectuar los pagos del ISR, tendrán que cumplir las obligaciones fiscales siguientes:

a) Proporcionar datos para el RFC

Los contribuyentes deberán proporcionar a las personas que les hagan los pagos, los datos necesarios para que las personas los inscriban en el RFC, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, les proporcionarán su clave de registro al empleador.

En caso de que el contribuyente no tenga el comprobante de su inscripción podrá gestionarlo ante cualquier autoridad recaudadora de la federación; el empleador podrá hacer la misma solicitud.

b) Comunicar que opta porque le apliquen la exclusión general

El trabajador deberá comunicar por escrito al empleador que le aplique la exclusión general a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de la LISR, antes de que éste les haga el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios

personales subordinados, la opción de considerar como exclusión general la suma de los ingresos de prestaciones de previsión social exentos a que se refieren las fracciones I,II,III, V, VIII,X y XI del artículo 109 de la LISR, o la cantidad de \$6,333.333, según corresponda, la cual no podrá cambiarse en el mismo ejercicio.

Cuando el trabajador no manifieste cuál opción elige, se entenderá que optó por la disminución de \$6,333.33, excepto tratándose de jubilados y pensionados, en cuyo caso se entenderá que se optó por la disminución de los ingresos de las prestaciones de previsión social exentos a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de la LISR.

No obstante lo anterior, para el ejercicio fiscal de 2005, no serán aplicables las disposiciones que regulan la exclusión general a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de LISR, ya que esta disposición tendrá vigencia en el ejercicio fiscal 2006, de acuerdo a los incisos e),f) y g) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de la citada ley de 2005 (art.117,fracción II, LISR; Regla 3.13.7, Resolución Miscelánea Fiscal).

c) Presentar declaración anual

Los contribuyentes deberán presentar declaración, en los supuestos siguientes:

1. Cuando obtengan ingresos acumulables distintos de sueldos y salarios o conceptos asimilados a éstos.
2. Cuando hubieran comunicado por escrito al retenedor, a más tardar el 31 de diciembre del ejercicio fiscal de que se trate, que presentarán declaración anual.
3. Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del ejercicio fiscal de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

Los trabajadores que hayan dejado de prestar servicios antes del 31 de diciembre, podrán no presentar declaración anual siempre que:

- a. La totalidad de sus percepciones provengan únicamente de ingresos obtenidos por la prestación en el país de un servicio personal subordinado.
 - b. Sus ingresos obtenidos no excedan de \$300,000.00.
 - c. Los ingresos no deriven de la prestación de servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.
 - d. Cuando obtengan ingresos de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar retenciones del ISR.
 - e. Cuando obtengan ingresos anuales que excedan de \$300,000.00.
- d) Comunicar si prestan servicios a otro patrón

El trabajador deberá comunicar por escrito al empleador antes de que éste efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si se prestan servicios a otro empleador y éste les aplica la exclusión general a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de LISR, a fin de que ya no se aplique nuevamente la exclusión.

Asimismo, los trabajadores que además obtengan ingresos por jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS y los provenientes de la cuenta individual del SAR prevista en la Ley del ISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, deberán comunicar por escrito al empleador, andes de que éste efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, que perciben los ingresos antes mencionados, a fin de ya no se aplique la exclusión general mencionada.

No obstante lo anterior, para el ejercicio fiscal de 2005 no serán aplicables las disposiciones que regulan la exclusión general a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de la LISR, ya que dichas disposiciones entrarán en vigor hasta el ejercicio fiscal 2006; esto , de conformidad con los incisos e),f) y g) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de dicha ley para 2005.

Comentario. Durante el ejercicio fiscal 2005, los trabajadores deberán comunicar por escrito al empleador antes de que éste efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados, si se prestan servicios a otro empleados y éste les aplica el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de la LISR, a fin de que no se aplique nuevamente.

4.8. Opción para efectuar la retención del impuesto por pagos de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 109 fracción XI de la LISR, las gratificaciones anuales estarán exentas, hasta por el equivalente a treinta días del SMG del área geográfica del trabajador, siempre que dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

Tratándose de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y de las primas vacacionales otorgadas en forma general, estarán exentas hasta por el equivalente a quince días del mencionado salario por cada uno de los conceptos mencionados.

En el caso de primas dominicales hasta el equivalente de un SMG del área geográfica del contribuyente por cada domingo que se labore.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores al servicio del Estado, durante el año de calendario, estarán exentas hasta el equivalente al SMG del área geográfica del

trabajador elevado a 30 días, cuando las gratificaciones se otorguen en forma general, así como las primas vacacionales que otorgue el estado durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general, hasta por el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

Conforme al artículo 142 del Reglamento de la LISR, los empleadores que efectúen pagos por concepto de aguinaldo, PTU, primas dominicales y vacacionales, podrán optar por retener el ISR que corresponda a estas remuneraciones siguiendo la mecánica siguiente:

1º. Se determina el ISR correspondiente a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical.

Remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, según se trate	
(entre)	365
<hr/>	
(=)	Remuneración diaria
(x)	30.4
<hr/>	
(=)	Remuneración mensual
(+)	Ingreso mensual ordinario por sueldos y salarios
<hr/>	
(=)	Base del ISR
	Aplicación del procedimiento señalado en el artículo, LISR (*)
<hr/>	
(=)	ISR según procedimiento del artículo 113, LISR
(-)	ISR correspondiente al ingreso mensual ordinario por sueldos y salarios
<hr/>	
(-)	ISR correspondiente a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical

*) Esta será la mecánica que estará vigente durante el ejercicio fiscal 2006 y subsecuente, sin embargo, para el ejercicio 2005, se deberá aplicar el procedimiento señalado en los artículos 113,114 y 115 de la LISR vigentes al 31 de diciembre de 2004.

El fundamento de lo anterior, en los incisos e), f), y g) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de la LISR.

2º. Se determina la tasa por aplicar a la remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical.

ISR correspondiente a la remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical.

(entre) Remuneración mensual por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical.

(=) Cociente

(X) Cien

(=) Tasa por aplicar

3°. Por último, se determina el ISR por retener por el pago de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical.

Remuneración total gravada por concepto de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, según se trate

(X) Tasa por aplicar

(=) ISR por retener por el pago de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical

Por lo anterior, para saber qué mecánica conviene aplicar al trabajador (procedimiento del artículo 113 de la LISR vigente hasta 31/XII/2004 o del 142 del reglamento de la LISR) para efectuarle la retención del ISR por el pago de aguinaldo, PTU, prima vacacional o prima dominical, es recomendable que se realicen ambos cálculos y llevar a cabo la comparación correspondiente.

4.9. Procedimiento para efectuar la retención por pago único de sueldos ó salarios correspondientes a varios meses

Cuando por razones ajenas al trabajador, éste reciba en un solo pago percepciones gravables correspondientes a varios meses, distintas del aguinaldo, de la PTU, de las primas vacacionales o dominicales (sueldos retroactivos), se deberá calcular la retención del ISR conforme al procedimiento siguiente:

Las remuneraciones de que se traten se dividirán entre el número de días a que correspondan y el resultado se multiplicará por 30.4.

A la cantidad que se obtenga conforme al número anterior, se le sumará el sueldo que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y a esta cantidad se le aplicará el procedimiento que establece el artículo 113 de la LISR.

La tarifa que se publicará en el DOF será la contenida en el inciso e) de la fracción I del artículo segundo de las disposiciones de vigencia temporal de la LISR para 2005, pero actualizada.

El ISR que se obtenga, se disminuirá con el ISR que correspondería al ingreso ordinario por sueldos y salarios, calculando este último sin considerar las remuneraciones señaladas en el número 1.

Se calculará una tasa, dividiendo el ISR determinado en el número 3, entre la cantidad que resulte del número 1. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

El ISR por retener será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de la percepción gravable, la tasa anteriormente determinada.(Art. 148, RISR)

CAPÍTULO V.

Casos prácticos

5.1 Caso práctico de determinación de impuesto sobre la renta a un académico de la Facultad de Contabilidad y Administración, campus Mexicali de la UABC

El ejemplo que se presenta, es el pago realizado a un académico en Mayo de 2005, que obtuvo ingresos por dos conceptos: sueldo ordinario e ingreso adicional correspondiente a un pago retroactivo correspondiente a 3 meses.

Ingreso	Importe
Ingreso	\$6,000.00
Pago Retroactivo	4,000.00
Ingreso Gravable	\$10,000.00

El subsidio acreditable es del 50%.

Asimismo, se establece la siguiente solución:

1. Que se aplique el artículo 148 RISR.

El planteamiento del problema, se apoyará en la reforma 2005 del LISR relativa a los “ingresos que perciben las personas físicas por concepto de sueldos y salarios”, con los siguientes esquemas:

1. Caso práctico con legislación actual (2005).
2. Caso práctico de aplicación al primero de enero de 2006.

Comparativo del actual sistema de retención de pagos por la prestación de un servicio personal subordinado

A continuación se presenta cuadro comparativo de la base gravable; a) acumulando el ingreso y b) aplicando el artículo 148 RISR de acuerdo a la legislación actual (2005):

1. Determinación del impuesto según tarifa del artículo segundo, fracción I, inciso e) DVTISR2005

Cálculo de impuesto	Ejercicio 2005		
Base gravable	\$10,000.00	\$6,000.00	\$7,351.11
Límite inferior	8,601.51	4,210.42	(1)
Excedente del límite inferior	1398.49	1,789.58	4,210.42
% sobre el excedente	30%	17%	3,140.69
Impuesto marginal	419.55	304.23	17%
Cuota fija	1228.98	386.31	533.92
Impuesto a cargo	1648.53	690.54	386.31
Menos: subsidio acreditable	412.13	172.64	920.23
ISR a retener	1236.40	517.90	230.06
Cálculo subsidio acreditable			
Base gravable	10,000.00	6,000.00	\$7,351.11
límite inferior	8,601.51	4,210.42	4,210.42
Excedente del limite inferior	1,398.49	1,789.58	3,140.69
% sobre excedente	30%	17%	17%
Impuesto marginal	419.55	304.23	533.92
% subsidio s/impuesto marginal	50%	50%	50%
Subsidio marginal	209.77	152.11	266.96
Cuota fija	614.49	193.17	193.17
Subsidio total	824.26	345.28	460.13
%de subsidio acreditable	50%	50%	50%
Subsidio acreditable	412.13	172.64	230.06
ISR a retener			
Impuesto a cargo	1,236.40	517.90	690.16
Menos: crédito al salario		294.63	217.61
Menos: ISR del sueldo	223.27		223.27
ISR pago retroactivo	1,013.13	223.27	249.28
			(2)

(1) El ingreso gravable se determinó de la siguiente forma(art.148 RISR):

Ingreso ordinario	\$6,000.00
más : parte proporcional pago retroactivo	1,351.11*
Ingreso gravable	\$7,351.11

* Se integro por el pago retroactivo de \$ 4,000 entre 90 días por 30.4

(2) La determinación del ISR a retener por pago retroactivo:

Diferencia	249.28
Entre	1,351.11
Tasa	0.18
Por	4,000.00
ISR A RETENER POR PAGO RETROACTIVO	738.01

2. Comparativo del monto de las retenciones con DVTLISR2005.

CONCEPTO	IMPORTE
Impuesto retenido en nómina Mayo 2005	\$1,236.40
(-) Impuesto a retener en sueldo	223.27
(-) Impuesto a retener en pago retroactivo	738.01
Ahorro en retención de ISR	275.12

En el comparativo que se muestra a continuación, contiene el procedimiento vigente para la retención de los pagos por servicios personales subordinados que entrará en vigor a partir del 1º. de enero de 2006, a fin de que se puedan apreciar las repercusiones económicas y administrativas que la reforma tendrá.

Cálculo de la retención aplicando las reglas vigentes a partir del 1º. de enero de 2006

a) Determinación del impuesto estatal

Salario bruto	\$10,000.00	\$6,000.00	\$7,680.00
(-) Exclusión general	6,333.33	6,333.33	6,333.33
(=) Base para el impuesto estatal	3,666.67	0	0
(X) Tasa de impuesto estatal	5%	5%	5%
Impuesto estatal	66	0	0

b) determinación del impuesto por retener Base del impuesto

Salario bruto	\$10,000.00	\$6,000.00	\$4,000.00
(-) Impuesto estatal	66.00	0	0
(-) Exclusión general	6,333.33	6,333.33	6,333.33
(=) Base del impuesto	3,600.67	0	0

Determinación del impuesto

Base del impuesto	3,600.67	0	0
(-) límite inferior de la tarifa			
Artículo 113 LISR(1)	0.01	0.01	0.01
(=) Excedente sobre el límite inferior			
Inferior	3,600.66	0	0
(x) Porcentaje por aplicar sobre el excedente del límite inferior	25%	0	0
(=) Impuesto marginal	900.17	0	0
(+) Cuota fija	0	0	0
(=) Impuesto por retener	900.17	0	0

Repercusiones económicas y administrativas:

1. El empleador tendrá que informar a sus trabajadores de la reforma y de las opciones que haya para la aplicación de la exclusión general, además de que la opción que se tome al respecto se aplicará durante todo el ejercicio y se deberá manifestar por escrito antes de que se efectue el primer pago por sus servicios en 2006.

2. Los trabajadores que reciban los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso, el empleador deberá crear los controles pertinentes para que se de cumplimiento a las obligaciones que establecen los artículos quinto y sexto del decreto, con objeto de que se pueda acreditar el monto de los subsidios y deducir el monto de los pagos realizados a estos trabajadores por sus servicios, sin contingencia alguna.

En la iniciativa de reforma se expone como uno de los motivos para el cambio la simplificación en el cálculo de las retenciones por pago de servicios personales subordinados, puede apreciarse que las consecuencias administrativas que este sistema traerá no tienden a simplificar la carga de los empleadores, debido a los nuevos controles que se deben establecer, así como los diversos cálculos que se tendrán que realizar respecto a los trabajadores que tengan derecho al subsidio para el empleo (considerando que este debe determinarse por períodos menores a un mes, lo que implica el uso de diversas tablas), o en el caso del subsidio para la nivelación del ingreso, en el que se debe hacer un “censo” de los trabajadores al 31 de diciembre de 2005, pues los que continúen al 1º de enero de 2006 con el mismo empleador y cuyo sueldo no exceda de 10 SMG del área geográfica del empleador indicado tendrán derecho al subsidio, hasta en tanto continúen con el empleador y su salario no exceda del límite antes indicado.

Cabe comentar que existe un efecto regresivo en la tarifa, con lo que se beneficia a las personas que perciben salarios mayores, aunque este efecto puede atenuarse

con la aplicación del subsidio para la nivelación del ingreso; sin embargo, su obtención depende de la permanencia del trabajador en el mismo empleo.

5.2 Caso práctico aplicando la opción para efectuar la retención del impuesto sobre la renta por pago de gratificación anual

Cálculo del ISR que un empleador deberá retener a sus trabajadores por concepto de pago de aguinaldo, siguiendo las mecánicas que se señalan en la Ley del ISR y su Reglamento.

Nota:

Para este caso práctico se utilizaron la tarifa y tablas previstas en el artículo segundo, fracción I, inciso e), f) y g) de las disposiciones de vigencia temporal de la Ley de ISR para 2005 (no actualizadas), mismas que pueden consultarse en el Anexo I de esta obra. Cabe señalar que la tarifa y tablas actualizadas basadas en las disposiciones de vigencia temporal antes mencionadas, pueden consultarse en la página del SAT, www.sat.gob.mx

DATOS

Generales:

❖ Área geográfica de los trabajadores	“A”
❖ SMG vigente a la fecha del pago del aguinaldo	\$46.80
❖ Importe exento del aguinaldo (30 días x \$46.80)	1,404.00

De los trabajadores:

	Trabajador 1	Trabajador 2
Días de aguinaldo percibido	20	25
Sueldo mensual ordinario	\$8,000.00	\$4,500.00
Aguinaldo percibido	\$5,333.00	\$3,750.00

DESARROLLO

1º. Determinación del aguinaldo gravado

	Trabajador 1	Trabajador 2
Monto del aguinaldo percibido	\$5,333.00	\$3,750.00
(-) Importe exento del aguinaldo	1,404.00	1,404.00
(=) Aguinaldo gravado	\$3,929.00	2,346.00

2º. Cálculo del ISR con base en la mecánica señalada en la Ley del ISR

a) Determinación del importe total gravado en diciembre de 2005

	Trabajador 1	Trabajador 2
Sueldo mensual ordinario	\$8,000.00	\$4,500.00
(+) Aguinaldo gravado	3,929.00	2,346.00
(=) Importe total gravado en diciembre de 2005	\$11,929.00	\$6,846.00

b) Determinación del ISR sobre el importe total gravado en diciembre de 2005.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Importe total gravado en diciembre de 2005	\$11,929.00	\$6,846.00
(↓) Aplicación de la tarifa y tablas del artículo segundo, fracción I, incisos e), f) y g), DTVTLISR2005	↓	↓
(=) ISR del total de percepciones gravadas en diciembre de 2005	\$1,718	\$627

c) Determinación del ISR sobre el sueldo mensual ordinario.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Sueldo mensual ordinario	\$8,000.00	\$4,500.00
(↓) Aplicación de la tarifa y tablas del artículo segundo, fracción I, incisos e), f) y g), DTVTLISR2005 *	↓	↓
(=) ISR sobre el sueldo mensual ordinario	\$842	\$44

d) Determinación del ISR correspondiente al aguinaldo.

	Trabajador 1	Trabajador 2
ISR del total de percepciones		
Gravadas en diciembre de 2005	\$1,718.00	\$627.00
(-) ISR sobre el sueldo mensual ordinario	<u>842.00</u>	<u>44.00</u>
(=) ISR correspondiente al aguinaldo	\$876.00	\$583.00

3º. Determinación del ISR por concepto de aguinaldo, según el procedimiento señalado en el artículo 142 del Reglamento de la Ley del ISR.

a) Determinación de parte mensual del aguinaldo gravado.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Aguinaldo gravado	\$3,929.00	\$2,346.00
() Número de días del año	<u>365.00</u>	<u>365.00</u>
(=) Parte diaria del aguinaldo	10.76	6.42
(X) Factor	<u>30.4</u>	<u>30.4</u>
(=) Parte mensual del aguinaldo gravado	\$327	\$195

b) Determinación del importe de la percepción mensual promedio

	Trabajador 1	Trabajador 2
Sueldo mensual ordinario	\$8,000.00	\$4,500.00
(+) Parte mensual del aguinaldo gravado	<u>327.00</u>	<u>195.00</u>
(=) Percepción mensual promedio	<u>\$8,327.00</u>	<u>\$4,695.00</u>

c) Determinación del ISR correspondiente a la percepción mensual promedio.

	Trabajador 1	Trabajador 2
Percepción mensual ordinario	\$8,327.00	\$4,695.00
(↓) Aplicación de la tarifa y tablas del artículo segundo, fracción I, incisos e), f) y g), DTVTLISR2005	↓ _____	↓ _____
(=) ISR de la percepción mensual promedio	<u>\$911</u>	<u>\$94</u>

d) Determinación del ISR del sueldo mensual ordinario

	Trabajador 1	Trabajador 2
Sueldo mensual ordinario	\$8,000.00	\$4,500.00
(↓) Aplicación de la tarifa y tablas del artículo segundo, fracción I, incisos e), f) y g), DTVTLISR2005	↓ _____	↓ _____
(=) ISR sobre el sueldo mensual ordinario	<u>\$842.00</u>	<u>\$44</u>

e) Determinación del ISR correspondiente a la parte mensual del aguinaldo.

	Trabajador 1	Trabajador 2
ISR de la percepción mensual promedio	\$911.00	\$94.00
(-) ISR del sueldo mensual ordinario	842.00	44.00
(=) ISR de la parte mensual del aguinaldo	<u>\$69.00</u>	<u>\$50.00</u>

e) Determinación de la tasa aplicable al aguinaldo.

	Trabajador 1	Trabajador 2
ISR de la parte mensual del aguinaldo	\$69.00	\$50.00
Parte mensual del aguinaldo gravado	\$327.00	\$195.00
(=) Cociente	<u>0.2110</u>	<u>0.2564</u>
(X) Cien	<u>100</u>	<u>100</u>
(=) Tasa aplicable al aguinaldo	21.10%	25.65%
g) Determinacion del impuesto por el pago del aguinaldo		

	Trabajador 1	Trabajador 2
Importe gravado por concepto de aguinaldo	\$3,929.00	\$2,346.00
(X) Tasa aplicable al aguinaldo	<u>21.10%</u>	<u>25.64%</u>
(=) ISR por el pago del aguinaldo	\$ 829.00	\$ 602.00

4º. Cuadro comparativo del ISR por aguinaldo, según el procedimiento que señalan los artículos 113,114 y 115 de la LISR vigentes hasta el 31/XII/2004 y de acuerdo con el procedimiento indicado en el artículo 142 del reglamento de la misma Ley.

	ISR por aguinaldo, Según mecánica De la LISR	mayor o menor que	ISR por aguinaldo según mecánica del RLISR
Trabajador 1	\$887	>	\$829
Trabajador 2	591	<	602

COMENTARIOS

Segun se observa, la mecánica señalada en el artículo 142 de la LISR conviene al trabajador 1, en tanto que la señalada en la LISR le conviene al trabajador 2.

Por ello, es recomendable que las empresas efectuen el cálculo del ISR a cada trabajador por el pago de aguinaldo, PTU, primas vacacionales o primas dominicales, de conformidad con ambas mecánicas, con el fin de conocer cual de ellas conviene a cada trabajador.

CONCLUSIONES

Primera. La Universidad Autónoma de Baja California, es una institución cuyo objetivo principal es impartir educación superior en el Estado, por lo que se apoya para cumplir con esta tarea en el recurso humano conformado por 3,359 académicos. Para esta institución, la nómina representa una de las erogaciones más importantes, por su elevado costo monetario directo en sueldos, salarios y prestaciones y en forma indirecta tratándose de impuestos y otras contribuciones.

Por su importancia el estudio práctico del impuesto sobre la renta sobre las remuneraciones del personal se encaminó específicamente en este trabajo de investigación, a los ingresos que reciben los maestros en la Facultad de Contabilidad y Administración, campus Mexicali. Un problema continuo y generalizado es la retención que se aplica en materia del impuesto sobre la renta, al personal académico cuando éste recibe además de su salario ordinario, ingresos adicionales.

Segunda. Los ingresos que perciben los trabajadores por la prestación de un servicio personal subordinado, son sujetos del impuesto sobre la renta, y el patrón está obligado a efectuar la retención correspondiente, pero ésta debe determinarse con los mecanismos adecuados, que le permitan al trabajador que el ingreso que recibe por su trabajo desempeñado, corresponda a un pago justo y equitativo.

Tercera. A través de la historia las relaciones laborales han evolucionado, en un principio existía una carencia de derechos en materia laboral ya que el trabajo se desarrollaba bajo condiciones de esclavitud, jornadas de trabajo excesivas, salarios insuficientes. Sin embargo a medida que transcurre el tiempo, éstas tienden a desaparecer debido al establecimiento de legislaciones como fueron: en Francia la Ley de Protección a la Infancia, en Alemania con su Constitución y en Ginebra la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

En México, en la época colonial, existieron las Leyes de Indias con ordenamientos proteccionistas para la clase trabajadora y no fue hasta 1910 cuando surgieron movimientos para proteger los derechos de los trabajadores, concretándose formalmente en 1917 con la Constitución Política Mexicana y en 1934 con la Ley Federal de Trabajo.

Cuarta. La Universidad Autónoma de Baja California, inició sus actividades académicas en 1957 con las labores de docencia, investigación y difusión cultural. En nuestros días, se tiene el Contrato Colectivo de Trabajo con el SPSU, el cual trata las normas de trabajo entre trabajador y patrón y además el Estatuto del Personal Académico, que regula las actividades de los maestros de acuerdo a su nombramiento, categoría y niveles.

El trabajador académico tiene “derecho” a recibir por parte del patrón una serie de remuneraciones obligatorias por sus servicios prestados de acuerdo a la CPEUM y LFT como son; sueldos y salarios, aguinaldo, días de descanso, vacaciones,

prima vacacional, prima de antigüedad, además de las existentes en el Contrato Colectivo de Trabajo y del Estatuto del Personal Académico.

Asimismo el trabajador deberá cumplir con las “obligaciones” establecidas en los ordenamientos antes mencionados, además la universidad le otorga de manera extraordinaria una serie de “prestaciones” en efectivo o especie como una ayuda o beneficio.

Quinta. El marco fiscal que regula los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, delimita cuales son los ingresos gravados y exentos para determinar la base gravable, previsión social gravada y exenta, procedimiento de cálculo del impuesto sobre la renta mensual y anual, subsidio acreditable y crédito al salario, obligaciones tributarias del patrón y empleado, así como otros mecanismos de retención por pagos de gratificación anual, participación de utilidades y pago de sueldos o salarios correspondiente a varios meses.

En este apartado también se incluyó la reforma fiscal, así como las disposiciones de vigencia transitoria para 2005 y las que entran en vigor hasta 2006, considerando las repercusiones tributarias y administrativas para los trabajadores como para los empleadores.

Sexta. Se observa que en materia de sueldos y salarios se requiere en esta institución un alto control de la nómina, debido fundamentalmente a la complejidad de su integración, como son: los sueldos, prestaciones, impuestos y conceptos adicionales.

Por este motivo, el estudio de su tratamiento fiscal amerita un análisis profundo, por parte de quienes tienen encomendada la función de la administración de sueldos y salarios, de servicios al personal, y de planeación.

El objetivo de estas áreas de control, es lograr que el personal académico de esta institución en particular, sea compensado justa y equitativamente, mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo con el esfuerzo y responsabilidad realizados por las tareas encomendadas en materia educativa.

Además deberá a estos trabajadores, tratar de ayudarles en problemas de tipo personal, trtese de sueldos, prestaciones, retenciones fiscales y disposiciones legales, para que los beneficios lleguen en igualdad de oportunidad a todos los trabajadores.

Séptima. La solución al planteamiento del problema presentado consiste en aplicar al ingreso que percibe el académico por concepto de sueldo ordinario y pagos retroactivos, el artículo 148 del Reglamento del impuesto sobre la renta, comprobándose que siguiendo este mecanismo la retención del impuesto sobre la renta disminuye significativamente.

Esta alternativa brinda beneficios sustanciales de carácter económico para el académico, ya que se sentiría satisfecho por el trabajo desempeñado y la compensación recibida correspondería al esfuerzo realizado.

RECOMENDACIÓN

Al concluir este trabajo, se determinó que en materia de sueldos y salarios del personal académico, existe la necesidad de un estudio especial por la complejidad del tratamiento fiscal en materia del impuesto sobre la renta.

Los conceptos que integran el salario son de gran importancia, y en la medida que se realice un adecuado análisis, se podrán obtener beneficios importantes tanto para el trabajador como para la Universidad, pero siempre utilizando lo que se encuentra reglamentado en la Ley.

FUENTES DE CONSULTA:

Obras

- Barrón Morales, Alejandro
“Estudio práctico del ISR para personas físicas 2005”
Ediciones Fiscales ISEF
México, 2005.
- Buenrostro Cevallos, Alfredo Félix
“Los Pasos Ganados”
Ensayos y testimonios para la Historia de Universidad
Autónoma de Baja California
Talleres graficos de la UABC, México,1991.
- Chiavenato, Idalberto
“Administración de Recursos Humanos”
Editorial McGraw Hill
Segunda edición, Colombia, 1998.
- Galindo Cosme, Mónica Isabel
“Estudio práctico del ISR sobre las remuneraciones
al personal 2005”
Ediciones Fiscales, ISEF
Quinta edición, México,2005.
- 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, México, 2003.
- Ituarriaga Bravo, Luis
“Estudio práctico de Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios 2003.”
Ediciones Fiscales ISEF
Décima Novena Edición, México, 2004.
- Jiménez González, Antonio
“Lecciones de derecho tributario”
Editorial Thomson, México,2004.

Pérez Chávez, José,
Campero Guerrero, Eladio,
Fol Olguín, Raymundo
“Manual para el control integral de las nóminas”
Tax Editores Unidos
Primera edición, México,2005.

Piñera Ramírez, David y otros
“Historia de la Universidad Autónoma de Baja
California” 1957-1997
Grupo Editorial Siquisirí
México, 1997.

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.

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.

Martínez Ibáñez, Francisco Javier
“Salarios: requisitos de deducibilidad”
Revista Prontuario de Actualización Fiscal
Primera quincena Diciembre 2004. Número 364, México.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

Código Fiscal de la Federación.

Ley del Impuesto sobre la Renta

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 de Personal Académico de la U.A.B.C.

Contrato Colectivo de Trabajo del SPSU 2004-2005.

