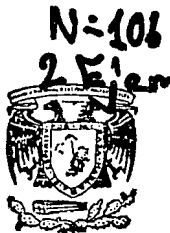




UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN



FUNDAMENTOS BASICOS QUE  
INTEGRAN UNA NOMINA

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN CONTADURIA  
P R E S E N T A :  
YVONNE AKEMI NUÑEZ SUGAWARA

ASESOR DE TESIS  
JOSE JACINTO RODRIGUEZ GASPAR

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1994

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

UNAM



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN  
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR

DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

F. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES-CUAUTITLAN

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE  
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JAIME KELLER TORRES  
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN  
P R E S E N T E .

AT'NI: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

"Los fundamentos básicos que integran una nómina"

que presenta la pasante: Yvonne Akemi Nuñez Sugawara  
con número de cuenta: 3535484-7 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 16 de Diciembre de 1993

PRESIDENTE	<u>C.P. José Jacinto Rodríguez Gaspar</u>
VOCAL	<u>C.P. Pedro Acevedo Romero</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Rosa María Olvera Medina</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Lidia del Consuelo Ortega Ramírez</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Magdalena Luna Peña</u>

## AGRADECIMIENTOS

*Considero que los logros del ser humano son producto de la enseñanza que haya adquirido durante toda su vida, a través de los grupos con quienes se mantiene relacionado, y son quienes transmiten su filosofía de la vida de generación en generación, moldeando así, un carácter y alentando el espíritu ...*

*Llegar hasta esta etapa de mi vida es una satisfacción y sobre todo un logro que hoy comparto con la gente que de alguna manera me ha instruido en lo material, moral y espiritual.*

*Por lo que respecta al desarrollo académico, agradezco a mi Alma Mater, la Universidad Nacional Autónoma de México, por la oportunidad que me brindó al abrirme sus puertas. A todos mis profesores que formaron en mí un estricto sentido de servicio profesional. En particular, deseo expresar mi más profundo agradecimiento al C.P. José Jacinto Rodríguez Gaspar, por las valiosas aportaciones que hiciera en la elaboración de presente trabajo de tesis.*

*A mi sínodo examinador, conformado por el C.P. Pedro Acevedo Romero, L.C. Rosa Ma. Olvera Medina, L.C. Lidia del Consuelo Ortega Ramírez y L.C. Magdalena Luna Peña, por la paciencia e interés que mostraron en la revisión de esta investigación y los valiosos comentarios que de ellos he recibido, mi gratitud...*

*A mis amigos, con quienes he compartido momentos alegres, de quienes he recibido apoyo en su momento dentro y fuera del quehacer académico, mi más profundo agradecimiento a esta segunda familia...*

*Deseo hacer especial mención y reconocimiento a un grupo importante, un equipo que ha sido columna vertebral de mi vida y a quienes hoy deseo expresar mi más profundo amor, admiración y respeto. Mi familia.*

*Primeramente están aquellos a quienes busco y siempre encuentro; a quienes ni las limitaciones, ni los sacrificios ni nada han impedido apoyar el progreso de cada uno de sus miembros... A esa parte de la familia, que me recibió con el mismo amor que Dios les dió , quienes me enseñaron a caminar, hablar, a orar y a dar gracias siempre a Dios. Siempre con esa misma enseñanza y ejemplo, mi más profundo reconocimiento a mi Madre, Kìmi Sugawara y a mi padre Eduardo Núñez Pérez.*

*A Mis hermanos, Eduardo Satoru, Gisela Mayumi, Rene Itamar y Roboam Kiyoshi, con quienes he compartido momentos muy importantes, pero sobre todo el apoyo y entendimiento que nos hemos brindado mutuamente. Siempre unidos...*

# INDICE

## INTRODUCCION

### CAPITULO I

I. GENERALIDADES.....	1
I.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SALARIOS.....	1
I.2. CONCEPTOS RELACIONADOS A LOS SUELDOS Y SALARIOS Y SU DIFERENCIA.....	5
I.3 CONCEPTO E INTEGRACION DE LA NOMINA .....	15

### CAPITULO II.

II. ASPECTO CONTABLE.....	21
II.1. CICLO DE NOMINAS.....	21
II.2. CONTROL INTERNO SOBRE NOMINAS.....	24
II.3. TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS SALARIOS Y DEDUCCIONES.....	34
II.4. TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS.....	44

### **CAPITULO III.**

<b>III. REMUNERACIONES QUE RECIBE EL TRABAJADOR SEGUN LA L.F.T. Y SU PARTE EXCENTA CONFORME AL L.I.S.R.....</b>	<b>50</b>
<b>III.1. REMUNERACION POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO.....</b>	<b>51</b>
<b>III.2. REMUNERACIONES POR LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL.....</b>	<b>58</b>
<b>III.3. PRESTACIONES POR PREVISION SOCIAL.....</b>	<b>61</b>

### **CAPITULO IV**

<b>IV. APORTACIONES E IMPUESTOS QUE GENERA EL SALARIO.....</b>	<b>67</b>
<b>IV. 1. IMPUESTOS CONFORME AL L.I.S.R.....</b>	<b>68</b>
<b>IV. 2. OBLIGACIONES Y DERECHOS CONFORME A L.I.M.S.S.....</b>	<b>81</b>
<b>IV. 3. S.A.R., 1% y 2% SOBRE NOMINAS.....</b>	<b>87</b>

**CAPITULO V.**

**V. CASO PRACTICO.....95**

**MODIFICACIONES.....151**

**VI. CONCLUSIONES.....165**

**VII. BIBLIOGRAFIA**



## INTRODUCCION

*En la sociedad existen necesidades, mismas que se buscan satisfacer, y es la razón más poderosa para que la gente trabaje y reciba a cambio una remuneración y que ésta sea en efectivo, aunque los incentivos no monetarios también son importantes, por tal motivo los trabajadores esperan que su pago se efectúe con prontitud y precisión, por ello es necesario, tener en cuenta los puntos más importantes para la elaboración del cálculo de las diferentes remuneraciones que pueden recibir los trabajadores, así como también sus deducciones.*

*La nómina es un comprobante importante para la empresa, ya que, se expresan diferentes aspectos tales como: las principales erogaciones que son salarios y descuentos efectuadas a los trabajadores y en donde también se derivan los impuestos a pagar por parte de la firma.*

*El proceso de la contabilización de nóminas, se torna más complicado a medida que crece el número de empleados, así como las retenciones de impuestos a aplicar a los trabajadores; medir el costo de las prestaciones sociales y cumplir con las exigencias gubernamentales en materia de impuestos y otras regulaciones.*

*Con base en lo anteriormente expuesto, existen dos problemas fundamentales, a saber:*

- 1. Calcular correctamente el dinero devengado por los trabajadores y pagarle rápidamente a cada uno en particular.*

## *2. Calcular y remitir las retenciones y prestaciones sociales.*

*Desde hace algunos años a la fecha, los problemas de la contabilidad de nóminas han incrementado su grado de importancia, así también los gastos administrativos correspondientes de las empresas, como consecuencia de la implementación de redes de cómputo y de profesionistas especializados para el control de las mismas. Ello debido al aumento y diversidad de retenciones, el registro de los beneficios y los planes de incentivos que se otorgan a los empleados. Así mismo, se observan nuevas exigencias gubernamentales con respecto a los registros de nóminas, las cuales desempeñan un papel importante en el diseño de los sistemas y formas.*

*En este sentido, el gobierno interviene por lo menos en dos aspectos principales en la contabilidad de nóminas: primeramente exige al patrón que se convierta en su agente de cobros para los impuestos que se le retienen a los empleados y en segundo término, imponen al mismo gravámenes especiales derivados de la nómina.*

*El objetivo principal de esta investigación parte de la importancia de conocer las bases para la elaboración de la nómina y poder realizar los cálculos, satisfaciendo así los requerimientos gubernamentales, y al mismo tiempo brindar la prontitud y exactitud de los pagos a los trabajadores.*

*Por lo anterior, se estructuraron y describieron los fundamentos del cálculo de una nómina, de manera clara y sencilla para comprender su complejidad, pero sobre todo entender la magnitud de su importancia, teniendo por supuesto en cuenta las reformas efectuadas hasta el mes de diciembre de 1993.*

*La presente investigación está conformada por cinco capítulos: en el capítulo uno, se reseña brevemente el marco histórico de la evolución del sistema de pagos a los trabajadores, el cual, se conoce actualmente como sueldos y salarios; así mismo, se enuncian las características que deben reunir, haciendo una clasificación de las diferentes formas que existen para efectuar dichos pagos. En este mismo capítulo se describe el marco teórico conceptual de la nómina y las partes que deben componerlo, es importante su enunciamiento, ya que, existen diferentes criterios en cuanto al modelo, individual o colectivo, dependiendo de las necesidades y comodidades de las organizaciones.*

*En el capítulo dos se analiza qué es un ciclo de nómina, esto es, las funciones que se contemplan para llevar a cabo las fases de contratación, reclutamiento, preparación de informes de asistencia, etc., elementos funcionales que facilitan el control que se lleva a cabo en las nóminas, el cual es indispensable conocer desde dónde se inicia el proceso para poder resolver los problemas que pudieran acontecer en el pago y/o registros contables, además existen terceros interesados en las remuneraciones que se les da a los trabajadores. Por otro lado, el control interno es importante ya que al llevar a cabo este procedimiento se efectuarán los pagos a tiempo, se retribuirá a las personas que verdaderamente estén en la empresa y no a personas inexistentes, por lo que se dan a conocer algunas medidas a considerar para el logro de un buen registro contable.*

*Otro de los elementos abordados en este capítulo son las jornadas extraordinarias (tiempo extra), las cuales cobran capital importancia en el rol de actividades que desempeña una organización, es decir, las empresas las requieren para el logro de sus objetivos y el trabajador por su parte para obtener una*

*gratificación adicional, en ese sentido son analizadas las medidas establecidas en la Ley Federal de Trabajo que regulan su cálculo, registro contable, y las ventajas y desventajas para ambas partes.*

*Son analizadas en el capítulo tres las diferentes disposiciones legales que en materia de remuneraciones existen como las que marca la Ley Federal del Trabajo, entorno a los derechos y obligaciones de la relación bipartita entre el patrón y el trabajador, las remuneraciones a las que tiene derecho el trabajador por la terminación de una relación laboral, por prestaciones de previsión social, etc.; así mismo, se destaca la importancia de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, siendo ésta la reguladora de las obligaciones que por concepto de la prestación de servicios y remuneraciones se deben declarar a las autoridades correspondientes y las posibles deducciones aplicables a ambas partes.*

*La forma de calcular los impuestos de una remuneración y las aportaciones que genera la nómina son analizados en el capítulo cuatro, con base a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en cuanto al I.S.P.T.; la L.I.M.S.S. de los derechos y obligaciones que tiene el patrón y trabajador, y la base de cotización como su cálculo, distinguiendo las aportaciones del S.A.R. 2%.*

*Por último, con el objeto de ampliar la comprensión de los elementos teóricos y la problemática existente en el manejo de la nómina, se ha elaborado un caso práctico que estará comprendido en el capítulo cinco, para efecto de una mejor comprensión con respecto a los cálculos de la elaboración de una nómina, en el anexo "A" se mencionan las modificaciones y reformas que se efectuaron durante la elaboración de la presente investigación de la tesis.*

*Hoy nuestro país se transforma y se integra de manera impresionante a los procesos productivos a nivel internacional, el intercambio de recursos materiales, financieros y sobre todo de los recursos humanos implican la necesidad de controles eficientes; una parte importante lo constituye el control de nóminas que sea equiparable a los niveles internacionales, en especial con la fuerte dinámica que está ocasionando el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá. En este sentido, hoy más que nunca, el papel del contador público es fundamental para el desarrollo óptimo de las organizaciones, es un compromiso que como profesionistas asumimos ante la sociedad y ser parte protagónica del desarrollo de nuestro país, México.*

## **CAPITULO I.**

### **GENERALIDADES**

A lo largo de este capítulo se dará un esbozo histórico sobre las remuneraciones y los inicios de las leyes en México, que dieron principio a este concepto. Se enunciarán las definiciones más importantes de las diferentes áreas como son las económicas, jurídicas, etc. con respecto a los sueldos y salarios, así mismo se mencionan las diferencias existentes entre estos conceptos y con base a esto se clasificarán las formas en las que están compuestas las retribuciones, todo lo anterior es de suma importancia, ya que, va a ser la base para un mejor registro de nómina y permitirá un buen entendimiento del mismo.

Por último se definen el concepto e importancia de las nóminas, así como enfatizar su uso primordial que tiene dentro de una empresa, se analizarán los puntos más importantes que deben llevar dichas listas y la diversidad de formas para estructurar una nómina; el motivo por el que las organizaciones, dependiendo de las necesidades, cambian las configuraciones de las listas de raya.

#### **I.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SALARIOS**

En todos los períodos de la historia existieron transiciones que se podrían describir como fuerza laboral contra un pago contractual, o sea contratos de trabajo.

La mayor parte de la adquisición de pagos del factor del trabajo se efectuaba de manera muy diferente, tratando la mano de obra como otra propiedad cualquiera; sin embargo tiempo después con la abolición de las

restricciones feudales y con la transformación del sistema de trabajo domestico por el del sistema industrial con lo que se creo una base para un sistema general de salarios, pues bajo estas condiciones de trabajador libre, pero sin propiedad, tiene que ofrecer su único capital su fuerza laboral a fin de mantener así mismo y a su familia, mientras que el propietario de las maquinarias, el empresario, puede obtener la necesaria fuerza laboral haciendo solamente que la gente trabaje para él, ofreciendole su salario.

La demanda del trabajo ( con excepción de ciertos servicios directos, como los del médico) no se basa generalmente en su utilidad para el empresario, sino en su productividad. Por esto se necesita tratar esta demanda de una manera especial. El hecho de que los servicios estén inseparablemente ligados a la persona que los hace introducir un elemento especial humano en el mercado laboral, y que por ende merece una consideración especial.

En otros tiempos la gran mayoría de la población trabajadora se dedicaba a la agricultura y la otras ocupaciones rurales y utilizaban métodos tradicionales de artesanía para construir viviendas, muebles, y tejer sus telas. En algunas comunidades, gran parte del trabajo era hecha por esclavos que no recibían lo que hoy se entiende por salario pero a quienes sus dueños les suministraban la comida y demás cosas necesarias para su subsistencia.

Otros muchos trabajadores, que eran siervos, estaban ligados a la tierra y trabajaban a cambio de una participación en el producto, recibiendo una parte determinada de la cosecha por su trabajo.

Se puede concluir que los trabajadores recibían muy poco en dinero ya que por lo general se les pagaba en especie, esto es suministrándoles productos alimenticios, dándoles alojamiento y satisfaciendo algunas necesidades. Actualmente en algunos países en desarrollo de Asia, Africa, y América latina, particularmente en las regiones rurales, los pagos en especie todavía constituyen una forma de salario para los trabajadores.

Durante el siglo XVIII, la revolución industrial, los trabajadores abandonaron

las zonas rurales en un número cada vez mayor para buscar empleo en las fábricas, atraídos por los más altos salarios y la mayor libertad que estas les ofrecían. En las aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir una parte de su salario en especie, de manera que a los empleadores de las nuevas industrias les era fácil pagar una parte del salario en patatas, harina, azúcar y otros artículos, y el resto en dinero; otra posibilidad era de entregar a los trabajadores vales o cupones con los cuales obtenían determinadas cantidades de esos artículos en almacenes, tiendas administradas por el empleador.

En los últimos años, en algunas regiones de Asia, Africa y América Latina donde los trabajadores abandonan en número cada vez mayor sus aldeas, comunidades tribiales para trabajar en minas, fábricas y plantaciones, ahora industrialmente desarrollados en los primeros años de la industria. Estos trabajadores procedentes de las tribus y de otras comunidades rurales nunca han recibido salarios en efectivo y les es muy difícil comprender el sistema.

Actualmente en las industrias urbanas de los países en desarrollo la totalidad y la mayor parte de los salarios se paga en efectivo, los trabajadores pueden comprar su comida y otros artículos de primera necesidad a los precios corrientes a los tenderos, que compiten por ganarse la clientela. Además, los trabajadores pueden cambiar de empleo a voluntad, dando al empleado el previo aviso usual, si les es posible obtener otro empleo mejor remunerado.

Los salarios en efectivo a veces desconciertan a muchos de estos trabajadores cuando se incorporan a la industria, a veces el empleador les proporciona alojamiento, asistencia médica, oportunidades de esparcimiento y otros servicios, que constituyen parte de sus costos de mano de obra.

En los países industrializados, los trabajadores y también los empleadores, llegaron hace muchos años a la conclusión de que, excepción hecha de los comedores, las posibilidades de esparcimiento y algunos de otros servicios, los salarios que debían ser pagados totalmente en dinero y que



los trabajadores podían tener libertad para gastarlos dónde y cómo gustasen; sin embargo desde la segunda guerra mundial interesan cada vez más las prestaciones (adicionales), que muchas veces constituyen un complemento importante en el salario.

### 1.1.1 EN MEXICO.

Don Jose Maria Morelos y Pavón, en su mensaje dirigido al congreso de CHILPANCINGO, denominado "SENTIMIENTOS DE LA NACION " en el aspecto social se proclama que no hay esclavos y que todos son iguales ante la ley .En el aspecto económico, quería moderar la opulencia entre los ricos y suavizar la indigencia entre los pobres que mejorar sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto. Una de las disposiciones se referia al fraccionamiento de las grandes haciendas, porque el beneficio de la agricultura consiste en que muchos puedan subsistir con su trabajo e industria, y que no un solo particular tenga mucha extensión de tierra infructifera.

El estatuto del Imperio, consignó la libertad del trabajo, la ley para protección de las clases menesterosas, impuso a la junta que creo la facultad de proponer reglamentos que ordenen el trabajo y fijen la cantidad y el modo de retribuirlo.

La ley sobre los trabajadores de 1o. de Noviembre de 1865, reguló la jornada de trabajo, otorgó los descansos de los domingos y días feriados, obligó al pago de los salarios en moneda; permitiendo descontar la quinta parte del salario para el pago de la deudas pendientes del trabajador.

En el año de 1929 se formuló y proyecto el código federal del trabajo, este fué redactado, por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inarritu: a este proyecto se le conoció como proyecto "PORTES GIL" es este el antecedente directo de la ley del trabajo, en el cual se aprobó la importante reforma a la fracción XXIX del artículo 123, dando pauta a la creación del seguro social y al inclusión del arbitraje obligatorio de las Huelgas. (DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO).

La clase trabajadora ha ido obteniendo beneficios a través de la historia de una manera muy lenta, pero actualmente cuenta ya con factores que le permite vivir mejor; y a través del tiempo se ha ido modificando el marco jurídico que regula las relaciones laborales así se puede señalar la relación de trabajo, individual y colectiva; salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, aguinaldos, reparto de utilidades, Asociaciones sindicales, derecho de huelga etc. Es de suponer que la legislación actual muestre cambios, sin duda hoy la clase trabajadora vive una mejor situación, sin embargo, aún existen muchos rezagos que se deben subsanar, para poder garantizar el bienestar y justicia social, más aún, con las nueva apertura económica de nuestro país; podemos señalar la relación con los países de la Cuenca del pacífico Asiático y la puesta en marcha del Tratado Trilateral de Libre Comercio (Estados Unidos, Canadá y México).

## I.2. DEFINICION DE SUELDO Y SALARIO

### **CONCEPTO.**

Existen varios conceptos acerca de los sueldos y salarios y para poder comprender el término de estos iniciaremos por una definición de diccionario ya que tiene menos tecnicismos para ser comprendida.

**Salario.**- Es la remuneración con que se retribuyen servicios personales<sup>1</sup>.

Como se puede observar el salario es el pago que se hace a una persona por una prestación de servicios.

Otras definiciones en diferentes áreas nos dicen lo siguiente:

---

<sup>1</sup> GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO. SELECCIONES DEL READER'S DIGEST

Los economistas lo definen como sigue : "El salario es la remuneración que percibe una persona por los servicios que presta a través de un contrato de trabajo; es, en consecuencia, la retribución de uno de los factores de la producción, el factor trabajo. Presenta dos aspectos fundamentales una compensación por el esfuerzo realizado por el trabajador y al mismo tiempo representa una forma de participación de éste en el producto de la empresa."(DERECHO DEL TRABAJO. NESTOR DE BUEN L.).

Los juristas lo definen como : El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que se asegure el trabajador y su familia una existencia decorosa." (EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO. MARIO DE LA CUEVA ).

Y desde el punto de vista Psicológico "El salario se entiende como, un factor fundamental que permite, ser suficiente, el desarrollo social hacia mejores formas de vida, de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social." (INTRODUCCION A LA SICOLGIA ADOLFO MENZEL)

Analizando los conceptos anteriores podemos llegar a la conclusión de que, el salario siempre será el pago que se le hace a una persona por la prestación de servicios, por el trabajo que desarrolle y siempre será en forma equitativa y justa de acuerdo a la actividad que desarrolle.

La L.F.T.(LEY FEDERAL DE TRABAJO) en su artículo 82 dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

La Oficina Internacional de Trabajo, ha definido al salario como la ganancia, sea cual fuere su denominación, método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada de acuerdo, por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo que este último haya efectuado, por servicios que haya prestado .

Para poder empezar a distinguir la diferencias que existen entre los sueldos y salarios se dara una definición de lo que son los sueldos y comparando con la definiciones anteriormente dadas de los salarios notaremos la

primera diferencia que existe.

**Sueldos.** Es la retribución que recibe un empleado de confianza en virtud de un contrato de trabajo. (DICCIONARIO DE CONTABILIDAD, EDUARDO M. FRANCO DIAZ.)

### **1.2.1 DIFERENCIA ENTRE SUELDO Y SALARIO.**

Enumerando las diferencias tenemos que:

1.- Por los conceptos nos damos cuenta que una de las diferencias es de índole sociológica : el salario se aplica más bien a trabajos manuales, de taller, el sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión, de oficina, siendo estos últimos por lo regular empleados de confianza.

2.- El sueldo se paga por quincena o decenalmente mientras que el salario se paga por hora , por día, aunque se liquide semanalmente.

En el sentido estricto tanto sueldo como salario puede definirse como toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

### **1.2.2. OTROS CONCEPTOS QUE SE RELACIONA CON LOS SALARIOS.**

#### **A) Fijación de salarios.**

El salario puede ser fijado por unidad de tiempo, obra, comisión, precio alzado o de cualquier otra forma, en caso de fijarse por obra se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, el estado de herramientas y materiales que se proporcione al trabajador, sin que se pueda cobrar nada al trabajador por el desgaste de las mismas y finalmente se debe señalar el tiempo en que estarán a disposición del trabajador de acuerdo al artículo 83 de la L.F.T.

Considerando la cantidad y calidad del trabajo el salario deberá ser remunerador y no menor al mínimo.

#### B) Salario Nominal.

Es la cantidad de dinero que se conviene que ganará el trabajador, según la unidad :tiempo, destajo, u otros métodos de pago que hacen depender el salario de la producción, de manera que se estimula a los trabajadores a aumentar su rendimiento. Los trabajadores remunerados por unidad de tiempo reciben un salario determinado por mes, semana, día u hora de trabajo; cuando el trabajo es a destajo, los trabajadores reciben una cantidad fija por determinada cantidad de trabajo.

#### C) Salario mínimo.

La L.F.T., menciona en sus artículos 90 y 91 que el salario mínimo es la cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo debiendo ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos .

Los salarios mínimos podrán ser generales para una, varias zonas económicas, que pueden extenderse a una o más entidades federativas, profesionales para una rama determinada de la industria, del comercio, para profesiones, oficios, trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Los salarios mínimos serán fijados por las comisiones Regionales y serán sometidas para su retificación, modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

El pago del salario, sueldo se efectuará en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios.

### **I.2.3. CARACTERISTICAS.**

Conociendo y entendido el concepto de salario podemos notar que siempre nos habla de que la remuneración que recibe un trabajador por la actividad que realiza le sea adecuado para tener condiciones de vida favorables para él y su familia, y es donde se mencionarán las características para cumplir con esto:

A) Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo.- esto es que no debe ser menor al mínimo general o especial, en su caso, así como lo establece el mismo artículo 85 del Código Civil donde se establece:

"El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar de común acuerdo, retribución debida de ellos."

B) Debe ser justo.- Un salario justo es el que satisface las exigencias de vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y el progreso general de los hombres.

C) Debe ser determinado, determinable.- Esto es que el trabajador debe de saber de antemano a que tiene derecho por prestación del servicio convenido. En ocasiones la determinación es precisa, cuando se fija por tiempo a precio alzado. En otras es variable, cuando se pacta por unidad de obra (a-destajo) o por comisión.

D) Debe de cubrirse periódicamente.- El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas como lo señala el artículo 88 de la ley del trabajo.

E) El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal.- En el art. 101 de la L.F.T. se señala que es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancía, vales, fichas, cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

G) El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional. Salario en efectivo.- En artículo 102 de la L.F.T. se determina que "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

#### **1.2.4 CLASIFICACION.**

La ordenación que a continuación veremos es la forma en que se integran los salarios, esto es los diferentes modos para medir la retribuciones, la manera en que se debe pagar, las determinaciones de los salarios, el tiempo en el que ese debe hacer el pago, etc., describiendo cada uno de los puntos, siendo necesario y como base para el mejor entendimiento y manejo del registro de las nóminas.

## CLASIFICACION

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| A.- POR SU NARURALEZA                | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Solo en efectivo</li> <li>b) En efectivo y en especie</li> </ul>   |
| B.- POR LA FORMULA DE VALUACION      | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Por unidad de tiempo</li> <li>b) Por unidad de obra</li> <li>c) Por comisión</li> <li>d) A precio alzado</li> </ul>  |
| C.- POR SU DETERMINACION             | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) En cuanto a la cuantía :               <ul style="list-style-type: none"> <li>1.-Salario mínimo general</li> <li>2.-Salario mínimo profesional</li> </ul> </li> <li>b) En cuanto al origen de su fijacion:               <ul style="list-style-type: none"> <li>1.- Individual</li> <li>2.- Legal</li> <li>3.- Por contrato colectivo de trabajo</li> <li>4.- Por contrato -ley</li> </ul> </li> </ul> |
| D.- POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA      | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ordinario</li> <li>b) Extraordinario</li> <li>c) Excepcional</li> <li>d) Anual</li> </ul>  |
| E.- POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nominal o tabular</li> <li>b) Por cuota diaria</li> <li>c) Integral</li> </ul>   |
| F.- POR LA OPORTUNIDAD DE PAGO       | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Semanal</li> <li>b) Quincenal</li> <li>c) Mensual</li> <li>d) Anual</li> </ul>   |



## A) POR SU NATURALEZA.

El salario debe pagarse preferentemente "en moneda de curso legal" (artículo 101 LFT). Sin embargo también puede cubrirse en especie, esto es, en mercancía o servicios. Existen dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie: en primer término el salario siempre deberá ser pagado en efectivo (art.90 LFT); en segundo lugar las prestaciones en especie "deberan ser apropiadas al uso personal del trabajador, de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo" (art.102 LFT).

## B) POR LA FORMA DE VALUACION.

a) Por unidad de tiempo -"Es aquél en el que la retribución se mide en función al número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios "(Derecho del trabajo. Nestor de Buen L.).

Lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo.

b) Por unidad de obra.- "Es aquél en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador" (Diccionario de la Real Academia).

Habitualmente se denomina esta forma de pago "salario a destajo".

c) Por comisión.- "Es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador".

La comisión puede fijarse de dos manera diferentes, bien mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o una tarifa fijada en peso y centavos por unidad vendida.

d) A precio alzado .- "Es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar".(El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.Mario de la Cueva).

En esta forma de salario (precio alzado), que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y facilita aún más la explotación del trabajador, presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra, del primero, porque la prestación del trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar, a cada una de ellas una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y el segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.

### C) POR SU DETERMINACION

a) En cuanto a la cuantía .-La determinación del salario por lo que hace a la cantidad, responde a diversas tendencias. En primer lugar, a su fijación, en niveles mínimos que pueden ser generales, profesionales mediante comisiones regionales de representación tripartita y por una comisión nacional a quien corresponde decir la última palabra.

En segundo lugar, y por lo que hace al salario remunerador generalmente determinado en convenios individuales o colectivos, mediante decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al resolver conflictos individuales, colectivos de naturaleza económica.

1.- Salario mínimo general, señalado en el artículo 90 de la L.F.T., señala qué es lo mínimo que debe recibir un trabajador por un servicio prestado.

2.- Salario mínimo profesional, es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en un rama determinada de la industria, del campo, el comercio, en profesiones, oficios, trabajos especiales; y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión.

b) En cuanto al origen de su fijación.- Se observan procedimientos de fijación legal, por disposición expresa (a través de los salarios mínimos), mediante referencias a índices periódicos, el campo en el que puede funcionar la voluntad de las partes se reducirá aún más que en los casos en que juegue esa precaria autonomía a voluntad, quedando sometidas a los criterios que respecto a la condición remuneradora de determinado salario pueda establecer las juntas de Conciliación y arbitraje al resolver los conflictos económicos.

#### D) POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA.

El salario se devenga, por regla general; en ocasiones, sin embargo, el trabajador desempeña una tarea más allá de la jornada convenida, causa entonces el derecho de una paga extraordinaria, en ocasiones se convienen un pago especial conocido como gratificación, también puede tener su origen en un acontecimiento que se produce sólo en determinada época como son por ejemplo la prima vacacional, aguinaldo, etc.

#### E) POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN

La ley no menciona expresamente el salario nominal o tabular pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89 de la L.F.T., en cuanto se refiere "la cuota diaria". Sin embargo el salario por cuota diaria, no es solamente tabular, ya que también es variable y acepta esa denominación.

En realidad el salario por cuota diaria, cuando no es tabular, constituye un salario integrado. El salario integral comprende tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, comisiones, y cualquiera otra cantidad, prestación que se entregue al trabajador.

## F) POR LA OPORTUNIDAD DE PAGO

La clasificación que hemos propuesto atiende tanto a las reglas generales previstas por lo que hace el pago semanal, quincenal, como la costumbre establecida con respecto a los agentes de comercio que puede tener apoyo en el artículo 287 de LFT., por lo que refiere al pago mensual (sin así dar origen a la comisión)

Por lo que se refiere al pago anual la ley contempla el caso de aguinaldo (Art. 87 LFT) si bien en los contratos colectivos suelen fijarse otros pagos anuales (puntualidad, incentivos de asistencia, etc.).

### 1.3 CONCEPTO E INTEGRACION DE LA NOMINA

En todo negocio con uno o varios trabajadores, se necesitan los registros de nómina, además es un gasto importante dentro de las empresas como son, las organizaciones de servicios, como es el caso de las firmas de contadores públicos, los corredores de bienes raíces y los agentes de viajes, la nómina es el principal gasto. Las organizaciones de servicios venden la asistencia de sus empleados, por lo que la remuneración al empleo es su costo principal al realizar operaciones.

La ley le exige, aún al negocio más pequeño, que retenga algunos impuestos sobre los ingresos de cada empleado; por lo que es necesario los registros para poder reflejar cuánto gana cada empleado, cuánto se le retiene de sus ingresos y cuánto se le paga.

La ley no indica a los patrones que sistema de registros de nómina se requiere, pero, señala que deben llevarse registros adecuados, por lo que se debe cuidar que estos registros sean completos y exactos.

Para entender bien lo que es una nómina, es necesario conocer su significado por lo que se da las siguientes definiciones:

1. La palabra nómina viene de latín, que significa nombres, y se define como lista de nombres de personas o cosas.
2. "Relación nominal de los individuos que en una oficina estatal o empresa privada han de recibir ingresos, justificando con su firma haberlos recibido." (Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado .Reader's Digest)
3. "Relacion de trabajadores en que se establece el salario base de cada uno, las deducciones que ser realizan y el importe neto de la percepción individual; se formula para control y comprobación del pago de sueldos y salarios". (Diccionario de Contabilidad. Eduardo M. Franco Diaz).

Se puede concluir con las definiciones anteriores que la Nómina también conocida como lista de raya es una relación, en el que se pone el nombre de los trabajadores a quienes deba cubrirse salarios durante cierto período de tiempo (semana, quincena, mes, etc.) con la indicación de sus percepciones y de las deducciones aplicables a ellas, con lo cual se determina el importe del salario neto a pagar.

La elaboración de este documento, requiere de personas que tengan conocimiento en materia impositiva y contable, para poder aplicar correctamente las percepciones y deducciones a que debe sujetarse cada trabajador, dentro del marco legal y contable.

### **I.3.1 USO DE LA NOMINA .**

La nómina, sirve primordialmente como el registro de los salarios que recibirá cada empleado, también puede utilizarse como registro del número de horas de mano de obra directa o indirecta empleada que ayudaría a la contabilidad de costos, como un documento analítico de los salarios por departamentos.

En algunas empresas son utilizadas las tarjetas de reloj marcador que son la base de la nómina, esto es, indican la cantidad de tiempo que el trabajador tiene derecho a cobrar.

Las nóminas pueden variar en cuanto su forma dependiendo del uso que se pueda obtener de ellas y/o los fines que tenga la elaboración de las mismas; vgr.:

a) para los costos el que indique las horas de mano de obra directa y de la mano de obra indirecta le será fácil averiguar el salario de cada departamento, y finalmente, los asientos de cierre que se deben correr traspasando el monto de los salarios a otras cuentas pueden hacerse con toda prontitud.

b) Para los informes y manifestaciones fiscales se formulan con mayor eficiencia que con cualquiera de los otros modelos que existen; lo que también sucede con respecto a los informes relativos a los seguros de responsabilidad civil, de accidentes y de daños.

Algunos consideran que el uso de hojas separadas para cada trabajador, facilita bastante el trabajo de obtener diversas clases de datos sobre salarios, ya que las hojas se pueden distribuir conforme a la clasificación que se desee y los totales correspondientes se pueden obtener con muy poco esfuerzo.

### **1.3.2. ESTRUCTURA DE LA NOMINA.**

Las nóminas, sea cual fuere la forma o modelo que se hiciere individual o una por todos los trabajadores, semanal, quincenal, mensual ,etc., debe de estar compuesta por los siguientes elementos:

a) Encabezado .- Debe de contener el nombre o razón social de la empresa y el registro federal de contribuyentes, así como el título indicando que es "NOMINA DE SUELDOS" O "LISTA DE RAYA".

Indicar el período del pago, esto es ya sea semanal, quincenal, si es por aguinaldo, participación de utilidades u otro concepto.

b) Número.- Corresponde al número consecutivo del trabajador en la lista.

c) Nombre del trabajador y Registro Federal de contribuyentes.- Se tendrá que anotar el nombre completo, comenzando por los apellidos y en seguida su registro de contribuyentes, obteniéndolo por medio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al dar de alta al trabajador.

d) Número de afiliación del Seguro social.- Este registro del trabajador se obtiene al darlo de alta y la oficina del Seguro Social asignará el número y que tampoco podrá ser cambiado por la empresa, ya que es su número de indentificación.

e) Los días .- Corresponde a los días trabajados efectivamente por el trabajador.

f) Cuota diaria .- Equivalente al sueldo que gana diario el trabajador antes de descuentos.

g) Percepciones.- En ésta columna encontramos conceptos como sueldo normal, tiempo extra, y otros .

h) Total de percepciones.- Aquí se tendrá que anotar el total percibido por el trabajador antes de descuentos.

i) Deducciones.- En esta columna se encuentran los siguientes conceptos:

1.- I.S.R. (IMPUESTO SOBRE LA RENTA).- Corresponde al impuesto retenido al trabajador por la empresa y deberá ser enterado a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por ésta.

2.- I.M.S.S.(INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL ).- Corresponde a la cuota que deberá pagar el trabajador por concepto del Seguro Social y que toda empresa tiene obligación de asegurar a sus trabajadores.

3.- Otras Deducciones .- Como su nombre lo indica corresponde a descuentos personales por ejemplo: cajas de ahorro, prestamos, créditos del Infonavit, etc.

4.- Total .- Es la suma de los descuentos efectuados, en el que permite, detectar la cantidad a pagar a terceros.

j) Liquido pagado.-Será el equivalente al total percibido en efectivo por el trabajador.

k) Firma.-En ésta columna es la indicación de que el trabajador recibió su salario siendo que pone su firma, en caso de que no sepa firmar o escribir se pone la huella digital de su dedo pulgar.





## **CAPITULO II.**

### **ASPECTO CONTABLE.**

A continuación se analizarán las fases, que van a afectar a las nóminas, ya que se debe conocer el inicio que nos lleva en los registros contables; dentro de las empresas surgen ciertos problemas y desvíos, por lo que existen controles; los que van a ayudar a mejorar para que sean reales los informes; una vez considerado y estudiado lo anterior se podrán hacer los asientos correspondientes conociendo así los descuentos y prestaciones que pueden existir y que se incluyen dentro del registro de nóminas.

### **II.1 CICLO DE NOMINAS.**

El ciclo de nóminas de una empresa se contempla aquellas funciones que se requiere llevar a cabo para:

- La contratación y utilización de mano de obra.
- El pago de mano de obra.
- Clasificar, resumir e informar lo que se utilizó y pagó de mano de obra.

El ciclo de nóminas contiene la contratación, utilización y pago de servicios personales como por ejemplo nóminas de mano de obra directa, e indirecta, ejecutiva, administrativa, etc.

En virtud de que existen diferencias en tiempo entre la recepción de los servicios del personal y el pago de los mismos, están relacionados como parte de este ciclo las cuentas por pagar y pasivos acumulados derivados de la obtención de dichos recursos.

Las funciones, de los asientos contables comunes, formas y documentos importantes, etc. del ciclo de nóminas, que se describen más adelante, siendo aquellas que se consideran como típicas de este ciclo.

**FUNCIONES TÍPICAS :**

- a) Reclutamiento y selección de personal.
- b) Contratación de personal.
- c) Llevar las relaciones laborales.
- d) Preparar informes de asistencia.
- e) Registro, información y control de la nómina.
- f) Desembolso de efectivo.
- g) Promoción y evaluación de personal.

Las Formas y documentos importantes dentro del ciclo de nóminas son:

- a) Solicitud de empleo.
- b) Contratos de trabajo.
- c) Informes de tiempo.
- d) Tarjetas de reloj.
- e) Autorización de ajustes de nómina.
- f) Autorización de pagos especiales.
- g) Recibos de pago.
- h) Cheques.

Debe de existir bases usuales de datos para nóminas como el archivo maestro de personal conteniendo nombres, información de referencia, tipos de retribución, prestaciones a empleados, y los registros de salarios de los trabajadores.

El ciclo de nóminas tiene un enlace con otras series de fases como son el de la tesorería, por los desembolsos en efectivo; el ciclo de producción por la recepción de servicios de mano de obra; el resumen de actividades (pólizas de registro contable) que se enlaza con el ciclo de los informes financieros.

Para efectos de este ciclo, se han identificado cuatro clases de objetivos a saber:

- 1.- De autorización,
- 2.- De procesamiento y clasificación de transacciones,
- 3.- De verificación y evaluación,
- 4.- De salvaguarda física.

1.- Los objetivos de autorización, tratan de todos aquellos que deben establecerse para asegurar que estén cumpliendo las políticas y criterios establecidos por la administración, quienes deberá ser razonables de acuerdo a las características y necesidades de cada empresa:

- a) El personal debe contratarse de acuerdo con las políticas establecidas por la administración.
- b) Los tipos de retribución y las deducciones de nómina deben autorizarse de acuerdo con políticas establecidas.
- c) Las distribuciones de cuentas y los ajustes a los desembolsos de efectivo y cuentas de personal, pagos anticipados y pasivos acumulados deben autorizarse de acuerdo con las políticas establecidas por la administración.
- d) Los pagos y los ajustes relativos a nóminas, deben clasificarse y concentrarse con exactitud en forma oportuna.
- e) Deben repararse asientos contables por las cantidades adecuadas al personal, por los pagos efectuados y por los ajustes relativos, en cada período contable.

2.- Los objetivos de procesamiento y clasificación de transacciones, tratan de todos aquellos controles que deben establecerse, para el correcto reconocimiento procesamiento, clasificación, registro e informe de las transacciones ocurridas en una empresa, así como los ajustes de estas;

algunos de los objetivos para el ciclo de nóminas son:

a.- Sólo deben aprobarse aquellas solicitudes de utilización de mano de obra que se ajusten a las políticas.

b.- La mano de obra utilizada debe informarse con exactitud y en forma oportuna.

c.- Todos los pagos relacionados con la nómina, deben basarse en un pasivo reconocido y prepararse con exactitud.

3.- Los objetivos de verificación y evaluación son aquellos controles relativos a la verificación y evaluación periódica de los saldos que se informan, así como de la integridad de los sistemas de procesamiento.

4.- Objetivos de salvaguardia física, se trata de aquellos relativos al acceso a los activos, registros, formas importantes, lugares y procedimientos de proceso.

## **II.2 CONTROL INTERNO SOBRE LAS NOMINAS.**

El motivo por el que debe de existir un control en las nóminas, es porque existen ciertos problemas relacionados con el pago de sueldos, jornales y teniendo su origen en el uso cada vez más intenso de personal asalariado, por parte de las empresas industriales principalmente.

Los problemas a que da lugar este gran número de trabajadores comprende:

a) La contratación, que implica la selección de personal, celebración de contratos de trabajo individuales, colectivos etc.

b) La forma de pago, que puede ser por tiempo, por destajo y que en muchos casos se complica con sistemas más o menos elaborados de premios, estímulos, compensaciones y demás.

c) La vigilancia de la asistencia del trabajador, de sus ausencias por vacaciones, enfermedades, así como de su actividad dentro de la empresa.

d) El cálculo de las deducciones aplicables al jornal, destajo del trabajador, deducciones que pueden ser por cuenta de terceros, como al tratarse de I.S.R. (IMPUESTO SOBRE LA RENTA), IMSS (INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL), Sindicato, etc., o bien anticipos hechos al propio trabajador por concepto de sueldos, etc.

e) El pago del salario, ya sea en efectivo, por cheques.

Además, existen siempre terceros interesados en el salario del trabajador, a quienes en virtud de leyes, reglamentos, contratos y convenios, deben entregarse, por cuenta del trabajador cantidades que, a su vez se calculan de acuerdo con tarifas, acuerdos distintos. Generalmente estos terceros son el Fisco, por lo que hace I.S.R. que el empresario está obligado a retener al trabajador; el I.M.S.S que es semejante al anterior; el sindicato, unión a que el trabajador pertenezca; el propio empresario, por anticipos hechos al trabajador; y, finalmente, cajas de ahorro, tiendas cooperativas, etc., a las cuales deban entregarse distintas cantidades por cuenta del trabajador.

Todo esto hace que el cómputo y la elaboración de la nómina (lista de raya) sea, por lo general, un trabajo complicado y laborioso en el cual se impone la necesidad de establecer procedimientos adecuados que permitan desarrollarlo en el menor tiempo posible, pues existe además el interés del trabajador que debe percibir oportunamente su salario.

La finalidad de este control debe tender a facilitar entre otras las tareas siguientes:

a) Que sólo se pague a los obreros que han estado ocupados en el período transcurrido.

b) Que solo se pague por el tiempo en que el obrero haya trabajado de acuerdo con el reloj de control (fichas de trabajo).

c) Que las informaciones de las fichas de trabajo tengan un carácter tal que al hacer el cálculo a posteriori se pueda cargar el salario pagado con facilidad en los pedidos individuales.

## **II 2.1.MEDIDAS A CONSIDERAR PARA EL CONTROL INTERNO**

Las medidas que deben considerarse para el control interno en relación con los sueldos y demás prestaciones a los empleados son los siguientes:

### **A ) EL REGISTRO DE EMPLEADOS,**

Al efecto se debe de abrir una tarjeta para cada trabajador en la cual conste su nombre, salario, sueldo a destajo, licencias, además de una serie de datos de carácter personal que interesa para un mejor conocimiento del empleado y de sus aptitudes como se muestra en la fig.1.

La tarjeta del registro de personal suministra el dato básico del salario que corresponde al trabajador y deberá indicar, en su caso, si este salario es mensual, semanal, por hora, destajo, según la base contratada.

### **B) CONTROL DE ASISTENCIA.**

En un negocio pequeño no existe ninguna dificultad para controlar la asistencia del personal, porque el dueño puede vigilar por si mismo la llegada de sus trabajadores; pero cuando el número de empleados es considerable se hace necesario establecer un medio para controlar las asistencias, ya que las faltas y retardos del personal se traducen en el pago de sueldos indebidos, lo cual es preciso evitar.

La manera en que este control está organizado, difiere mucho de empresa a empresa, y por tanto, sólo se van a mencionar algunas posibilidades entre las muchas existentes para establecer.

**FIG. 1 REGISTRO DE PERSONAL.**

NOMBRE		NUM.		GRUPO SOCIAL		
DIRECCION : _____						
FECHA DE NACIMIENTO:		SEXO:		ESTADO CIVIL:		
NACIONALIDAD : _____ IDIOMAS : _____						
EDUCACION PRIMARIA _____ AÑOS		SECUNDARIA _____ AÑOS		PREPARATORIA _____ AÑOS		
PROFESIONAL _____ AÑOS						
NOMBRE Y DIRECCION DEL PARIENTE MAS CERCAÑO _____						
SERVICIO EN ESTA COMPANIA				VACACIONES Y AUSENCIAS		
FECHA	PUESTO			DESDE	HASTA	CONCEPTO
OBSERVACIONES _____						
_____						
_____						



**1.- Llegadas y salidas irregulares.-** Cuando la empresa tiene un portero y las condiciones de salida son tales que los obreros tengan forzosamente que pasar por la puerta, aquel puede dar un informe diario a la oficina de salarios sobre tal extremo. También puede controlarse por medio de relojes especiales, tarjetas magnéticas y de tarjetas semejantes como se ilustra en la fig.2.

El reloj tiene una ranura de admisión de la tarjeta y un dispositivo sellador mediante el cual se imprime en la tarjeta la fecha, la hora; este se deberá marcar tanto a la entrada como a la salida.

**2.- Enfermedades y licencias.-** Al departamento de nómina se le debe informar diariamente de los trabajadores que hayan enviado aviso de enfermedad, que tengan permisos, el cual justifique su inasistencia. Este debe ser un boletín en el que debe contener el nombre del trabajador, nombre del departamento a que pertenece, motivo de la ausencia, tiempo, etc.

**3.- Ficha diaria.-** En las empresa en las que la presencia de lo trabajadores no se registra por medio de relojes de control, el trabajador dá un boletín diario relativo a los trabajos realizados, tiempo gastado en cada pedido, éste es firmado por el jefe del departamento y es enviada al departamento de nóminas.

**FIGURA 2 TARJETA DE ASISTENCIA**

Nro.		Semana terminada el			
Nombre					
MARQUE EL TIEMPO EXTRA AL REVERSO					
DIA	HORA	HORAS		TOTAL DE HORAS TRABAJADAS	
		Normal	Extra	Normal	Extra
				CUOTAS	
				IMPORTE	
				TOTAL	
				DEDUCCIONES	
				I.S.R.	
				S.G.	
				Anticipos	
				Salvo Dedicaciones	
				Percepciones	
				Neto	
Firma del trabajador					

### **C) CALCULO PREVIO DE LA LISTA DE RAYA.**

Tomando como base las tarjetas de asistencia, por una parte, y por otra los datos que constan en el registro de empleados, el departameneto de nóminas tiene los elementos necesarios para hacer la lista de raya, es decir que dispone del número y nombre del trabajador, su categoría, sueldo por día, por mes , destajo, etc. y puede, en consecuencia, calcular el sueldo devengado.

En lo que se refiere a los que trabajan a destajo, además de la tarjeta de asistencia, se sugiere elaborar una papeleta de trabajo efectuado, en la cual consta el número de piezas producidas o de unidades elaboradas por el empleado cada día.

Las deducciones por impuestos sobre sueldos, seguro social, cuotas sindicales, descuentos, se harán de acuerdo con las leyes, reglamentos, o contratos aplicables sobre esa base; enseguida se calcula el alcance líquido que corresponda a cada trabajador en ese período de pago, que puede ser semanal, quincenal, etc.

Es recomendable hacer un cálculo preciso de estos datos, las razones son: primero, porque la elaboración misma de la lista de "raya" definitiva implica una serie de documentos convexos, que no deben intentarse hasta estar perfectamente seguros de las cantidades que, como percepciones y deducciones, corresponden a cada trabajador; y segundo, porque con frecuencia es necesario distribuir el total de la nómina entre los distintos departamentos, áreas, órdenes, procesos o tareas de que conste la producción. Y en este último caso, se deberá comprobar que el total de la nómina (antes de hacer las deducciones autorizadas) coincida con el total aplicado a la producción.

#### **D) LA NOMINA Y SU DOCUMENTACION CONEXA.**

Una vez que se haya hecho el cálculo previo de la nómina, podrá procederse a la ejecución de la nómina y su documentación conexa, que comprende:

1. El registro de sueldos del trabajador.
2. La nómina (lista de raya propiamente dicha).
3. La liquidación que debe entregarse a cada trabajador como constancia de su alcance neto.
4. El recibo que debe firmar el trabajador al percibir su salario.

La tarjeta del trabajador, es útil para llevar un registro exacto de sus percepciones, deducciones y alcance neto durante el período fiscal correspondiente, normalmente un año, y facilitará el trabajo del departamento de contabilidad cuando al presentarse la declaración informativa como del I.S.R., sea necesario comprobar el importe de lo pagado a los trabajadores por concepto de sueldos y salarios, a fin de que la deducción correspondiente sea aceptada por las autoridades fiscales.

La liquidación, por Ley ésta debe entregarse al trabajador y a la empresa, complementan la documentación relativa al pago de sueldos y jornales.

A parte de los documentos anteriormente mencionados es posible obtener si el sistema de pagos adoptado así lo exige, el "sobre" donde entregue al trabajador su dinero; o bien el cheque cuando la nómina sea individual.

#### **E) DISTRIBUCION DE LA NOMINA .**

Cuando la naturaleza del negocio, exige un costo exacto del tiempo empleado por los trabajadores en los distintos procesos, órdenes, tareas u operaciones de que consta la producción, se hace necesario establecer un control del tiempo empleado en cada uno de esos procesos u operaciones.

Para ello se utilizarán relojes marcadores - semejantes a los que sirven para controlar la asistencia de los trabajadores. En estos relojes, los obreros deberán marcar tanto al comenzar como al terminar un trabajo aplicable a procesos u operaciones distintas, indicando asimismo el número que identifique a estas, con el fin de que el departamento de costos pueda hacer el cálculo y distribución del costo de trabajo.

El procedimiento es muy laborioso, pero exacto y sólo se justifica, cuando la negociación funcione con un sistema de costos a base de ordenes u operaciones.

#### **F) EL PAGO DE LOS SUELDOS.**

Por último, el control del pago de los sueldos, es decir la entrega material del efectivo que corresponde a cada trabajador.

Los propietarios y gerentes de negocios pequeños, pueden supervisar sus pagos de nóminas mediante el contacto personal sus empleados. Las grandes empresas no pueden hacerlo; estos negocios tienen que establecer controles para asegurar que los desembolsos de nóminas se hagan sólo a empleados reales y por los importes correctos.

El pago de la nómina puede hacerse por cheque o en efectivo, pero los sueldos - por lo menos los de los jefes y altos empleados- casi siempre se liquidan por medio de cheques. En las empresas más importantes por lo general se formula una nómina a parte para los sueldos de los jefes, empleados de oficina, agentes vendedores, y demás personal que se diferencia de los trabajadores.

Un peligro en particular, es que se pueda extender un cheque de nómina a un empleado ficticio y que un empleado deshonesto lo cobre; para protegerse contra éste delito y otras posibles fallas del control interno, las grandes empresas adoptan políticas estrictas de control interno.

En lo que atañe a la prueba del pago adecuado del dinero, mucho depende del número de empleados y del método de pago; en efectivo están implícitos los siguientes procedimientos:

1. El análisis de la nómina por denominaciones de billetes y monedas.
2. El retiro de los fondos del banco y envío al lugar de pago.
3. La operación de llenar los sobres de pago,
4. La entrega del efectivo a los trabajadores, previa identificación y firma del recibo correspondiente.

El exigir la presentación de una identificación con la fotografía del empleado ayuda al control interno; el extender cheques de sueldos sólo a los empleados con la identificación asegura que únicamente los empleados reales reciban el pago. De vez en cuando la administración debe ordenar a un empleado de la oficina central, quizá a un auditor interno, distribuir los cheques personalmente en la oficina de la sucursal, en lugar de hacer que el departamento de nóminas envíe por correo los cheques. Nadie reclamará un cheque que ha sido extendido a un empleado ficticio. Cualquier cheque sobrante después de la distribución indica que se ha intentado realizar un fraude con las nóminas.

Los fraudes pueden cometerse tanto si la nómina se paga por cheques como si se liquida en efectivo. Cuando el monto total de la nómina se determina con independencia del cajero y, de quien paga los salarios y/o sueldos, y se abona a la cuenta de salarios acumulados, en el mayor principal, se reducen al mínimo las oportunidades de fraude y de acuerdo con las circunstancias, el interventor puede limitar el examen de las nóminas.

Las listas de raya debe llenarse por alguna persona que no tenga acceso a la nómina, a los fondos en momento alguno, la función del pago ha de dividirse entre llenar los "sobres" y distribuirlos después.

Si se establece el sistema de pagar por medio de cheques puede abrirse una cuenta bancaria destinada exclusivamente al pago de sueldos. Esta cuenta tendrá generalmente depósitos por trasposos de otras cuentas bancarias y solamente se utilizará para pagar cheques por concepto de

sueldos, convendrá, por lo tanto para fines de control interno, que mensualmente una persona distinta a la que expide los cheques, y distinta también del departamento de personal, haga la conciliación de esta cuenta bancaria e investigue cualquier discrepancia que de la conciliación pudiera resultar.

La base para un buen control interno es la separación de las tareas; las responsabilidades del departamento de personal, del departamento de nóminas, del departamento de contabilidad, de la administración de las tarjetas de tiempo y de la distribución de los cheques de nóminas deben mantenerse por separado.

### II. 3 TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS SALARIOS Y DEDUCCIONES

Las entidades que realizan gran diversidad de eventos están constituidos por la combinación de recursos financieros, materiales, técnicos y humanos; su integración busca el logro de un objetivo establecido, los recursos humanos reciben una remuneración al participar en la búsqueda de los objetivos y que vienen a constituir a la entidad un costo y/o gasto.

Las tareas de la contabilización de nóminas, se complican por la necesidad de retener cantidades específicas de los ingresos de los empleados, de medir los costos de la prestaciones sociales y cumplir con las exigencias gubernamentales en materia de impuestos y otras regulaciones.

A este respecto, existen tres problemas principales:

- a) Asignar los costos de mano de obra a funciones, departamentos y productos,
- b) Calcular exactamente el dinero devengado por los empleados y pagarle a tiempo y rápidamente a cada uno en particular,
- c) Calcular y remitir las retenciones y las prestaciones sociales.

Los individuos responsables por la contabilidad, de nóminas se ponen de acuerdo en que, al menos desde el punto de vista de los empleados, la prontitud en el pago y la precisión son los criterios más importantes para juzgar las bondades de cualquier sistema de nómina. Cualquiera que sea su nivel educacional, sea este de veinte años de escuela o solamente dos, los empleados son buenos auditores de sus propios cheques de pago; los empleados siempre exigen que su pago sea oportuno, exacto y expresando vigorosamente su inconformidad.

Corresponde a la contabilidad la cuantificación del monto de las remuneraciones reviste gran importancia, su adecuado control y registro nos va a permitir el correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales que se derivan de ello, además de proporcionar el material numérico para los resúmenes periódicos de contabilidad destinados al control de la eficacia de la prestación de trabajo, dicha función tiene importancia especial para: primer el empleado, segundo el cálculo, tercero la estadística para la organización de patronos, cuarto los entes públicos.

**Su importancia para el empleado.-** Aunque todavía es práctica en muchos sitios que los obreros, reciban solamente un sobre de salario con indicación de su nombre y de la suma pagada, hay que establecer como una de las principales exigencias a la contabilidad de salarios la condición de que los obreros reciban un detalle de como se ha determinado el importe que cobran.

**Su importancia para el cálculo.-** Para que empresa pueda ser capaz de comprobar sus cálculos por anticipado y ejercer con ello un control de eficacia, así como para poder elaborar, en adelante, en lo posible, ofertas exactas, la contabilidad de salarios debe estar organizada de manera tal que la sección de cálculo tenga dichos informes tan a mano que esté en condiciones para hacer la distribución del salario pagado y de los suplementos de costos que correspondan en los cálculos individuales a posterior.



Su importancia para la estadística a dar a la organización patronal.- Cuando la empresa es miembro de una asociación de patronos, tiene que enviar a esta (por regla general, cada trimestre) una relación del salario por el obrero individual, especificada en razón de las diferentes categorías (salario a destajo, salario por hora, pagos por horas extras, etc.). En base de este material, la organización elabora resúmenes estadísticos sobre las condiciones de salarios dentro del terreno en que se desenvuelve.

Su importancia para los entes públicos.- Para ejercer el control de las declaraciones de renta, las empresa tienen la obligación hacer la declaración informativa en donde indica, la remuneración de cada uno de los trabajadores y su retención por el impuesto sobre la renta y entre otros impuestos que se debe de informar. Además, puede ser que la oficina de seguro social pregunte cuales son las condiciones de salarios de las personas que están y han estado empleadas.

### **II.3.1 COMPLEJIDAD DE LA CONTABILIDAD DE NOMINAS.**

Hace muchos años un empleado que ganaba \$80.00 a la semana recibía los \$80 en efectivo el día de su pago; los problemas de registro contables de las nóminas eran relativamente sencillos, sólo intervenían dos partes patrón y empleado. Hoy en día, los problemas de la contabilidad de nóminas son pasmosos y en consecuencia, los gastos de oficina correspondientes se han elevado verticalmente; el aumento del número de las retenciones y su variedad, así como de los beneficios a los empleados y de los planes de incentivos exige una intrincada red de cuentas y de documentos comprobatorio; la contabilidad de nóminas se ha vuelto tan compleja que nuevas máquinas o computadoras, invariablemente manejan la nómina como una de sus principales tareas rutinarias.

Las exigencias gubernamentales con respecto a los registros de nóminas desempeñan un importante papel en el diseño de los sistemas y formas. El gobierno tiene por lo menos dos influencias en la contabilidad de nóminas:

- a) Exige al patrón que se convierta en su agente de cobros para los impuestos retenidos a los empleados,
- b) Impone al patrón gravámenes especiales derivados de la nómina.

### **II.3.2. CLASIFICACION DE LAS REMUNERACIONES**

El Instituto de Contadores Públicos sugiere ciertos pronunciamientos para el adecuado registro dentro de la contabilidad de las entidades, uno de ellos es la clasificación de las remuneraciones en dos grupos:

1. Remuneraciones cuantificables del trabajo o servicio prestado
2. Remuneraciones no cuantificables resultante de la terminación de la relación laboral.

**Las Remuneraciones cuantificables del trabajo o servicio prestado se dividen en dos grupos;**

a) De pago incondicional .- El pago de estas remuneraciones es una obligación pasiva, se liquidan conforme se presta el servicio, de acuerdo a los términos de la Ley Federal del Trabajo, establecidas en los contratos individual o colectivo de trabajo, estas remuneraciones son: Salario, Comisiones, Tiempo extra, Gratificaciones, Primas, P.T.U. (PARTICIPACION DE UTILIDADES A TRABAJADORES ) etc.; del pago de estas remuneraciones, se derivan los derechos que tiene el trabajador de recibir la asistencia social, médica, habitacional, etc.

b) De pago condicionado.- Estas remuneraciones vienen a constituirse de eventos futuros, solo se liquidan de acuerdo con los planes, programas de prestaciones al personal, establecidas por la ley, estas liquidaciones se pueden cuantificar porque la empresa tiene conocimiento de quien en un futuro inmediato tiene la obligación de pagar, identificar que trabajadores van a recibir dicho beneficio, estos planes que en un futuro reciba el trabajador pueden ser: Planes de pensión, jubilación, prima de antigüedad, establecidos en la Ley Federal del Trabajo o en contrato colectivo de trabajo.

El control y registro adecuado del pago de las remuneraciones debe asignarse, registrarse a los costos y diferentes tipos de gastos según como le corresponda, y de acuerdo a la actividad que se dedique la organización con el fin de proporcionar una información más completa, veraz, confiable para la posible toma de decisiones.

Se debe tomar muy en cuenta que trabajadores dentro de la organización son los que posiblemente tengan derecho a la pensión, jubilación, prima de antigüedad, considerando aquellos trabajadores que ya tienen una permanencia de varios años, por ejemplo 12 años para prima de antigüedad y 20 para pensión, jubilación, considerando también la edad del trabajador, condiciones físicas y mentales, sueldo que percibe y recibirá en un futuro, la posibilidad que tiene de seguir prestando el servicio, los riesgos de un accidente de, trabajo dentro de la empresa, etc.

Por lo que deben constituirse provisiones, pasivos suficientes para hacer efectivos los pagos a los trabajadores; desde un punto de vista financiero la empresa puede establecer un fideicomiso para los planes de pensiones, jubilaciones, optando por:

- a) Solo registrar los pagos que se hacen al fideicomiso, dejando a este su control contable.
- b) Llevar el registro contable por los pagos anticipados y provisiones realizados para los planes.

Por lo que es importante reconocer los pasivos de estos planes de pensiones, afectando los resultados en forma sistemática y razonable en los ejercicios futuros.

Cuando existan planes de pensiones o jubilaciones, estos deben señalarse en los estados financieros, en base a las notas, señalando principalmente:

- Existencia y características del plan.
- Beneficios adquiridos y su amortización adecuada en los ejercicios futuros.

Las primas de antigüedad presentan los mismos aspectos de registro y control que los planes de pensión así como sus características.

**Remuneraciones no cuantificables resultantes de la terminación de la relación laboral, por separación o muerte.**

Estas remuneraciones se realizan en un hecho futuro que se da en cualquier instante, pero al momento que se termina la relación laboral, no se puede establecer el monto de las remuneraciones que se van a erogar, en caso de que proceda, su cuantificación después de haber estudiado, analizado si el trabajador o el patrón tiene la resolución a su favor, posteriormente se puede establecer la cuantificación del monto a erogar.

La indemnización legal puede darse por contrato establecido, por despido injustificado del trabajador, la prima de antigüedad por separación voluntaria, contractual del trabajador o derivada de un hecho fortuito como la muerte, legal y/o contractual.

Es importante establecer que el registro y control de éstas remuneraciones deben cumplir con los principios de contabilidad, por lo que su registro debe hacerse en el período que se realizan, como lo establece el principio del período contable.

### **II.3.3. DESCUENTOS DE LAS NOMINAS**

Las deducciones de las nóminas que se retienen de la remuneración de los empleados caen en dos categorías:

1.- Deducciones obligatorias, que incluyen el impuesto sobre la renta del empleado y el Impuesto del Seguro Social, La ley exige que la mayoría de los empleadores retengan de los sueldos y salarios de sus empleados el Impuesto sobre la Renta. Al importe del impuesto sobre la renta deducido de la remuneración bruta se le llama el impuesto sobre la renta retenido. Para muchos empleadores esta deducción es la mayor. El importe retenido depende de la remuneración bruta del empleado y del número de

exenciones a la retención que reclame (el cálculo para estas retenciones se verán en el capítulo IV).

2.- Deducciones opcionales, que incluyen las cuotas de los sindicatos, las primas de seguros, contribuciones a obras de caridad y otros importes que se retienen a solicitud del empleado. Una vez que se retienen, las deducciones de las nóminas se convierten en pasivos del empleador, quien asume la responsabilidad de pagarlos a terceros. Como un servicio a sus empleados muchas compañías hacen deducciones de las nóminas y desembolsan el efectivo de acuerdo a las instrucciones del empleado. Algunos ejemplos son las cuotas sindicales, el pago de seguros, los planes de ahorros de nóminas y los donativos a obras de caridad. En la cuenta cuotas sindicales de los empleados, por pagar, se acumulan las deducciones a los empleados por su afiliación al sindicato.

### **II.3.4 ASIENTOS CONTABLES.**

Los asientos contables pueden variar en las empresas, dependiendo de sus necesidades, objetivos, en función al criterio que tenga el contador; por ejemplo si una empresa productora es necesario que registre el costo de mano de obra o si es una empresa que sólo se dedica a la compra y venta de productos en el que sus necesidades no requiere de un costo de mano de obra.

En algunas de las grandes empresas fabriles los empleados y obreros son tan numerosos, que es muy difícil usar una sola nómina y pagar a todo el personal al mismo tiempo. En tales condiciones, se acostumbra llevar las nóminas por departamentos, haciendo una nómina para cada uno de estos y abriendo una cuenta para cada departamento. Con este procedimiento es posible fijar un período diferente de pago de salarios para cada departamento y destinar varios días al pago de dichos salarios, repartiendo así el trabajo del departamento de nóminas durante toda la semana, en lugar de gobiarlo de trabajo durante ciertos días.

Los asientos contables que a continuación veremos son ejemplos que pueden variar por motivos anteriormente descritos. Después de haber completado el registro de nómina y después de la aprobación del encargado se hace un asiento general para anotar la nómina, el asiento se registra en el diario general:

<b>5100</b>	<b>GASTOS GENERALES</b>
<b>5100 001</b>	<b>GASTOS DE SUELDOS</b>
<b>2401 001 001</b>	<b>IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR PAGAR</b>
<b>2401 001 002</b>	<b>IMPUESTO SEGURO SOCIAL POR PAGAR</b>
<b>2401 001 003</b>	<b>OTRAS RETENCIONES POR PAGAR</b>
<b>2401 002 004</b>	<b>SUELDOS POR PAGAR A EMPLEADOS</b>

#### REGISTRO DEL GASTO DE LOS SUELDOS.

En el asiento anterior las cuentas están codificadas para hacer notar por ejemplo que la cuenta 5100 pertenece a gastos y su siguiente número, que es una subcuenta es la de remuneración al trabajador ya que pueden ser sus ingresos por sueldos, horas extras, etc., por tal motivo la cuenta de sueldos tiene una sub-sub cuenta; de esta forma se encuentran las cuentas por pagar, la primera codificación se va a referir al total que están por pagar, la siguiente subcuenta (001) es al que va a identificar las cuentas por pagar a terceros, y la sub-sub cuenta siguiente tiene por objeto identificar cuanto es la cantidad a pagar a cada uno de estos; la subcuenta 002 tiene por objeto separar la cuenta por pagar de los terceros.

Los patrones están obligados a pagar impuestos sobre la nómina (cap.III), la contabilización de estos gastos por parte de patrón puede contabilizarse de la siguiente manera:

<b>25100 002</b>	<b>GASTOS DE IMPUESTOS SOBRE NOMINA</b>
<b>2401 001 004</b>	<b>IMPTO. 1% SOBRE SOBRE NOMINA</b>
<b>2401 001 005</b>	<b>IMPTO. 2% S/NOM. (ESTATAL O FEDERAL)</b>

#### IMPUESTO PATRONAL SOBRE LA NOMINA

Se carga a Gasto de Impuesto sobre nómina por el total de las aportaciones patronales, como se puede notar la codificación indica que está dentro de gastos pero lleva una subcuenta diferente a la de sueldos. Como aún no se ha hecho el pago de los impuestos, se acreditan individualmente las cuentas de pasivo.

El pago de la Nómina, Después de registrar la nómina, los libros de la empresa, incluyen un saldo acreedor en sueldos por pagar a empleados por la remuneración neta, la forma como la empresa pague éste pasivo depende de sus sistemas de nóminas. Muchas compañías entregan cheques a los empleados de una cuenta de banco especial para nóminas. Después la compañía extiende cheques a los empleados de la cuenta de nóminas; cuando los cheques de nóminas pasan por el Banco, la cuenta de nóminas tiene un saldo de cero (cualquier saldo en dicha cuenta, según el estado del banco, representa cheques de nómina pendientes de pago.). Al extender los cheques de la nómina de una cuenta de banco por separado se aísla la remuneración neta para su análisis y control.

22401 002 SUELDOS POR PAGAR

1101 001

BANCO

REGISTRO DEL PAGO DE NOMINAS

En algunas empresas se acostumbra crear un fondo para el pago de salarios, que se toma para liquidar la nómina, reponiendolo en seguida con cargo a la cuenta de caja y conforme las necesidades lo vayan exigiendo. La contabilización del fondo para pago de salarios es igual en todos sus aspectos a la que se hace con los fondos de caja chica, de los que no es mas que una simple variante. El fondo se crea con una cantidad relativamente corta, la que se considera suficiente para atender los anticipos que se hacen de un día de pago a otro; y se repone cada día de pago extendiendo un cheque por el importe total de la nómina, con lo que resulta que después de deducir los anticipos y de pagar el remanente de la nómina, el fondo volverá a quedar con la misma cantidad con que aparecía originalmente.

### II.3.5. PRESTACIONES

Son complementos del salario ordinario que tienen un valor para los trabajadores y sus familias. Las prestaciones son otros pagos, que disfrutan los empleados y que se suman a los costos de mano de obra del empleador; son gastos que los empleadores sufragan por el hecho de ocupar trabajadores, pero que no corresponden a ningún trabajo determinado.

Las prestaciones adicionales puede suministrarlas el empleador por iniciativa propia, por considerar que con ello aumentarán la buena voluntad y la eficacia de los trabajadores y se evitarán conflictos del trabajo. También se las puede suministrar en conformidad con las cláusulas de un contrato colectivo, y en los últimos años han adquirido considerable importancia en las negociaciones colectivas.

Las principales prestaciones son los siguientes:

- a) Concesión de días feriados y vacaciones anuales pagadas, es decir pagos en compensación de los cuales no se efectúa ninguna clase de trabajo.
- b) Contribuciones obligatorias, voluntarias a los regímenes de seguridad social destinadas a sufragar prestaciones de enfermedad, accidente, de maternidad, vejez, de las que puede beneficiarse únicamente el trabajador, o también los miembros de su familia, y entre las que hay que incluir los subsidios familiares que el empleador debe pagarlos o contribuir a financiarlos, pero no si los paga el Estado con sus ingresos ordinarios, como en algunos países.
- c) Pago del costo de servicios, tales como asistencia médica en clínicas y hospitales (no cubierta por los regímenes de seguridad social); comedores, productos alimenticios y otros bienes suministrados a precio reducido, guarderías infantiles, escuelas, servicios de esparcimiento, cajas de previsión y ahorro, subsidios en caso de nacimiento, matrimonio, muerte y



ayuda para la compra o la construcción de viviendas. En cambio, el suministro de vivienda por parte de la empresa debe considerarse como un pago en especie, ya que se trata de una prestación regular cuyo valor se puede calcular e incorporar al salario mensual o semanal.

d) Pago de indemnizaciones en caso de despido por exceso de personal, de gratificaciones anuales, de prestaciones, de terminación de servicios, de primas a los trabajadores que llegan al final de su vida activa y de participaciones en los beneficios o del costo de los sistemas de asociación de los trabajadores a la empresa.

#### **II.4. TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS.**

Un punto muy importante que se debe conocer son las horas extras ya que la gran mayoría de las empresas necesitan que su trabajador se quede a laborar más tiempo para poder incrementar su producción, así como el trabajador tiene la necesidad de obtener más ingresos, en este subcapítulo solo se estudiará la forma de obtener las horas extras, su asiento contable y las ventajas y desventajas por ambas partes del trabajador y patrón.

El departamento de contabilidad debe de recibir la información de las jornadas extras de cada trabajador, con la autorización previa del encargado del control del tiempo, una vez que haya recibido los datos, elabora los listados correspondientes y calculará las percepciones que deberá de recibir cada empleado por el tiempo extraordinario laborado.

Para la obtención del tiempo extraordinario se dividirá el sueldo o salario entre las horas la jornada normal, la cual deberá dividirse entre 8 horas para el turno diurno, 7.5 horas para el turno vespertino o mixto y 7 horas para el turno nocturno. De este modo se obtendrá la cuota por hora

trabajada. Esta cuota por hora trabajada se multiplicará por 200% en caso de que las horas extras acumuladas no sean superiores a 9 horas y si excede de 9 horas extras se multiplicará la cuota por un 300% de este modo se obtendrá la cuota por cada hora extra trabajada. El número de horas extras laboradas por cada trabajador se obtendrá de las tarjetas de reloj o de las listas de asistencia de cada trabajador. Por último la cuota obtenida se multiplicará por el número de horas extras laboradas por cada trabajador para obtener el importe percibido.

En cuanto al procedimiento de registro de las horas extras se debe contabilizar en la cuenta de gastos generales por ser una cuenta que afecta directamente los resultados de la entidad. La cuenta de las horas extras es conveniente llevar una cuenta separada a la de sueldos y salarios, para llevar un mejor control de las mismas, sobre todo cuando éstas horas son excedidas del límite que marca la ley y que son las que afectan para un cálculo de impuestos.

#### **II.4.1 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS JORNADA EXTRAORDINARIA.**

Como se ha visto el recurrir al uso de las jornadas extraordinarias es una prerrogativa que el legislador mexicano concede tanto a patrones como a trabajadores cuando ocurran circunstancias que lo ameriten.

Si bien el patrón el Legislador le obliga a pagar como mínimo un 100% más de la remuneración asignada para las horas extraordinarias, y en algunos casos hasta un 300% más la prima dominical, además de autorizarle un número determinado de horas extras, a los trabajadores los obliga a prestar su fuerza de trabajo por un tiempo mayor al normal (3 horas extras), coartándole la libertad de disfrutar de un lapso mayor de descanso a cambio de una remuneración mayor por las horas extras trabajadas, ahora bien, esto trae consecuencias positivas y negativas para ambos factores de la producción y más aún cuando su recurrencia es inmoderada.

Esta inmoderación es característica de una época depresiva o inflacionaria, en donde las fuentes de trabajo son escasas y los pocos trabajadores empleados tienen que llenar las exigencias y requerimientos del mercado, teniendo que sacrificar su tiempo libre a cambio de un ingreso mayor, presentando las siguientes ventajas y desventajas tanto para la entidad, como para los trabajadores.

#### 1.- PARA LA ENTIDAD.

El recurso del tiempo extraordinario empleado por las entidades económicas tendrá como ventajas las siguientes:

- a) Para acelerar el proceso de producción de un producto requerido.
- b) Podrán surtir los pedidos urgentes de un determinado producto requerido
- c) Evitará gastos innecesarios de contratación de personal para dar mantenimiento a la maquinaria después de un agotador período de producción empleado a sus mismos trabajadores.
- d) Se evitará la creación de otro turno de trabajo, con los consecuentes gastos de reclutamiento y selección de personal.
- e) Se evitará crear programas de capacitación y adiestramiento para el personal de reciente ingreso.
- f) Se evitarán crear registros para contabilizar las remuneraciones cubiertas y las deducciones hechas al personal de reciente contratación, así como elaborar las declaraciones mensuales y anuales de los impuestos retenidos por la prestación de servicios y su entero respectivo a las oficinas federales de Hacienda.
- g) Los conflictos obrero-patronales serán menores, también los gastos originados serán menores.

h) Se evitará la posibilidad de contratar personal de confianza para que cumpla con las funciones de los puntos d al g.

Las desventajas que puede originar dicho tiempo extraordinario son:

- a) puede ocurrir un mayor desgaste físico de los trabajadores, empleados, ocasionando retardos y faltas de asistencia.
- b) Se corre el riesgo de que aumenten las enfermedades, profesionales y la correlativa indemnización de esos trabajadores.
- c) Los riesgos de accidentes se incrementan considerablemente.
- d) Se corre el riesgo de tener una producción deficiente y de mala calidad.
- e) Habrá un incremento considerable en los costos y gastos de producción.
- f) Si se recurre permanentemente al tiempo extraordinario se deberá acumular al sueldo base, lo cual indica que se incrementara las aportaciones al I.M.S.S, así como también se incrementará considerablemente el porcentaje por riesgos de trabajo.
- g) También será acumulable para el cálculo del 5% de aportaciones de INFONAVIT.
- h) Puede ser causa de conflictos entre los mismos trabajadores por querer trabajar dicho tiempo extra, por representarles una mayor fuente de ingresos para ellos.
- i) La entidad tiene mayor factibilidad de caer en problemas laborales, con repercusiones económicas por sanciones administrativas por el abuso del tiempo extraordinario.

## 2. PARA LOS TRABAJADORES.

Las ventajas que representan para los trabajadores el laborar tiempo extraordinario son las siguientes:

- a) Tiene la posibilidad de aumentar sus ingresos sin necesidad de buscar otro trabajo.
- b) Crear una buena imagen propia hacia la Administración de la entidad, que le pueda dar buenos resultados para futuros ascensos.

Por el contrario las desventajas que los trabajadores tienen al laborar extra son las siguientes:

- a) El organismo de los trabajadores puede sufrir un desgaste mayor y acumulativo.
- b) Su resistencia física es menor y puede ser fácil presa de enfermedades
- c) El tiempo para reponer sus energías es menor, además de dedicarle menor tiempo a su familia, lo que le ocasionará problemas familiares.
- d) Tiene la obligación expresa de trabajar jornadas extraordinarias hasta por el tiempo que le impone la misma ley.
- e) A mayor ingreso percibido pagará una mayor cantidad de impuestos.
- f) Si los trabajadores trabajan tiempo extra en forma permanente, este deberá formar parte del sueldo o salario base de cotización para la parte que le corresponda cubrir de las cuotas al I.M.S.S., disminuyendo su ingreso líquido percibido.
- g) Si el trabajador se niega a trabajar tiempo extra, será causal de rescisión de la relación laboral por parte del patrón, sin perjuicio para el mismo.

**h) El tiempo extraordinario no es acumulable para efectos del computo de la antigüedad, ni para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, tampoco es computable para las semanas que se requieren de cotizar para tener los beneficios que otorga el Seguro Social.**

### CAPITULO III

#### **REMUNERACIONES QUE RECIBE EL TRABAJADOR SEGUN LA LEY FEDERAL DE RABAJO Y SU PARTE EXENTA CONFORME A LA L.I.S.R.**

En el siguiente capítulo se analizarán los diferentes tipos de remuneración que puede recibir el trabajador, según marca la Ley Federal del Trabajo, siendo que es la que regula la relaciones al prestar un servicio; de estas remuneraciones detectaremos la parte que va ser exenta de impuestos y la parte grabable que va ser la base para el cálculo del impuesto el cual veremos en el capítulo IV, de esta manera nos apoyaremos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta. También se hará mención sobre estos ingresos los requisitos que debe tener para que sean deducibles para el patrón.

Antes de continuar con el capítulo analizaremos sobre el salario mínimo ya que se va a mencionar con frecuencia.

El salario mínimo general (S.M.G.) según el artículo 90, es la cantidad menor que puede recibir en efectivo y en moneda de uso corriente un trabajador por su jornada de trabajo y el cual debe cubrir las necesidades de él y su familia y en ocasiones miembros que dependan de él.

Se fija en base a las condiciones geográficas, profesionales, económicas, de oficio, de trabajos especiales que en determinada zona se requieran (Art. 92).

Es fijado por una comisión nacional de salarios mínimos, y la comisión consultiva que se integrara en forma tripartita, (art. 95); esa comisión es formada por Patrones, gobierno y trabajadores (art.94).

### **III. 1. REMUNERACIONES POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO.**

Dentro de los ingresos que perciben las personas físicas derivadas de una relación laboral, es importante establecer los ingresos que están exentos del pago del impuesto sobre la renta, en el artículo 77 de L.I.S.R., dentro del Título IV, sólo se considerarán aquellas fracciones de este artículo en donde se perciben ingresos, prestaciones derivadas de una relación laboral donde nos indica los ingresos exentos de impuesto que obtienen las personas físicas en general y lógicamente señala los ingresos que se benefician de ello, cuando los obtiene personas que trabajan subordinadamente.

La fracción I, del artículo 77 de la ley del Impuesto sobre la renta, dice que no se pagará el impuesto sobre por las obtenciones siguientes:

" Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores, de salario mínimo general para una o varias zonas económicas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimo señalados por la legislación laboral. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título."

Si analizamos esta fracción, tendríamos en primer lugar que considerar que las prestaciones distintas del salario son aquellas que señala la Ley Federal del Trabajo y que son: La prima vacacional, el aguinaldo, el tiempo extraordinario, indemnizaciones y otras.

La participación en la Utilidades, no es una prestación dado que para el patrón representará una obligación únicamente en el caso de que haya utilidades, en cambio las demás no están sujetas a ningún hecho aleatorio, pues se generan por el sólo hecho de que exista la relación de trabajo.

Por otro lado esta exención, indica que están libre de impuesto las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores de salario mínimo general para una o varias zonas económicas, calculadas sobre la base de dicho salario, siempre y cuando:



- No exceda el límite que indica la Legislación laboral, en donde nos indica los artículos:

Art.66. de la LFT. menciona que la jornada de trabajo extraordinario no puede prolongarse por más de 3 horas diarias, ni más de 3 veces por semana.

Art. 67, las horas extras se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a la jornada de trabajo. Aunque en el artículo 65 se mencionan casos extraordinarios en los cuales se pueden aumentar o rebasar el número de horas extras anteriormente mencionadas.

Art. 69, en caso de que se prolongue el tiempo extra por más de 9 horas a la semana, estas se pagarán 200% más del salario de la jornada de trabajo.

Art.71, Nos habla de que si un trabajador labora el día de descanso se le dará una prima del 25% de su salario diario.

Art. 73, si el trabajador labora en su día de descanso este se pagará doble por el servicio.

En el caso de los trabajadores que ganan más del salario mínimo tendrán derecho a la exención.

- 50 % de las remuneraciones por tiempo extra.
- Prestación de servicio que se realice en día de descanso sin disfrutar de otro.

Todo lo anterior sin que exceda de:

- Límite previsto por la legislación laboral.
- 5 Veces el salario mínimo general del área geográfica por semana de servicio.

Pues bien, esto significa que todas las cantidades extras que se paguen a las personas que devenguen como salario base, el salario mínimo general de la zona económica donde se realice el hecho están exentas del Impuesto siempre y cuando se calculen sobre dicho salario y además no excedan de los mínimos legales.

### **III.1.1 INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO O ENFERMEDAD QUE SE CONCEDAN DE ACUERDO CON LAS LEYES O CONTRATOS DE TRABAJO.**

Toda indemnización, enfermedad o accidente de trabajo que se conceda de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, establecido en el artículo 486, de la legislación laboral señala el monto máximo para determinar la indemnización.

- Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda al lugar de la prestación del trabajador, se considerará esa cantidad como máxima.
- Si el trabajador se presta en lugares diferentes de zona económica, el salario máximo será el doble del promedio de los salario respectivos.
- El artículo 485, de la L.F.T., dice que la cantidad que se toma como base para el pago de las indemnizaciones, no podrá ser inferior al salario mínimo.

Como puede entenderse, si los trabajadores no tienen contrato que regule esta medida, es importante señalar que se limita a lo establecido por la L.F.T.; ahora bien si tiene contrato colectivo de trabajo, en un caso específico de indemnización, enfermedad o accidente de trabajo, será totalmente deducible la cantidad que perciba el trabajador sin importar el monto (Esto quiere decir que si existe en contrato de trabajo y dentro de el se marca los riesgos de trabajo, el monto de las percepciones del trabajador estará exento de impuestos, en el caso de que no exista el contrato o no se establezca le será gravable para el impuesto.)

### **III.1.2. LAS JUBILACIONES, PENSIONES Y HABERES DE RETIRO.**

En el caso de invalidez, vejez, cesantía y Muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el S.M.G. de la zona económica, del contribuyente, el excedente se paga impuesto.

### **III.1.3. REMBOLSO DE GASTOS MEDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y DE FUNERAL, QUE E CONCEDAN DE MANERA DE ACUERDO CON LAS LEYES DE TRABAJO O CONTRATO.**

Representa un beneficio económico para el trabajador, ya que la empresa absorbe un gasto de este tipo, estos gastos no sólo beneficia al trabajador desde el punto de vista económico, sino también en el aspecto físico, mental, para su salud y la de su familia este tipo de gasto se encuentran exentos por tratarse de previsión social, siempre y cuando se cumplan con los requisitos, el monto exento es variable ya que está en función del plan establecido, de común acuerdo entre los trabajadores y empresa, puede ser un porcentaje o cierta cantidad fija mensual.

### **III.1.4 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**

Esta prestación otorgada a los trabajadores, en el caso de incapacidad, que reciben los trabajadores por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social o también del Instituto de Seguridad Social para Trabajadores del Estado (Fracc.IV).

### **III.1.5 LOS PROVENIENTES DE CAJAS DE AHORRO Y FONDOS DE AHORRO.**

Por los establecidos por la empresa cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del título II, así como los prestamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados de acuerdo al artículo 78.-A.(ISR).

El artículo 22 del R.I.S.R.; nos indica que, las aportaciones para los fondos de ahorro, sólo son deducibles para la empresa cuando cumplan con los requisitos:

a) El monto de las aportaciones no deben exceder del 13% de los salarios de cada trabajador, los empleados de confianza, exclusivamente la parte que no exceda de 10 salarios mínimos generales de la zona económica en donde se encuentra el establecimiento en donde el trabajador presta sus servicios, en el caso de establecimientos en el extranjero el S.M.G. del Distrito Federal.

b) El plan debe establecer que el trabajador puede retirar sus aportaciones al término de la relación laboral o una vez al año.

c) El fondo creado que se otorgue prestamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en títulos, valor que la Secretaria de Hacienda autorice.

Es importante que este plan se establezca por escrito de según acuerdo entre los trabajadores y el patrón para que quede debidamente regulado y sea deducible para ambas partes, el ingreso para el trabajador y el gasto para la empresa.

### **III.1.6 GRATIFICACIONES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES**

Las gratificaciones recibidas por los patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente al S.M.G. del área geográfica del trabajador elevado a 30 días cuando se otorgue en forma general, las primas vacacionales y P.T.U. hasta 15 días de S.M.G. por cada concepto, la prima dominical está exenta por un salario mínimo general diario por cada domingo que labore.

Es común que el aguinaldo que se paga en diciembre sea considerado como una gratificación, pero hay otro tipo de gratificaciones que puede obtener el trabajador, como son por puntualidad, producción, etc., es importante conocer que tipo de gratificaciones paga la empresa al

trabajador, para determinar si es exenta del pago de I.S.R. La ley señala que la parte libre de impuesto es el equivalente a 30 días de S.M.G. del área geográfica.

La L.F.T. en el artículo 87, señala que los trabajadores tienen derecho de 15 días de salario por lo menos de aguinaldo anual, el trabajador de S.M.G. tiene ya de antemano establecido por L.F.T. una gratificación exenta y los otros 15 días son también exentos, en este mismo artículo contempla también que se pagará a los trabajadores aunque no cumplan todo el año donde se les dará la parte proporcional por el tiempo del que hayan laborado.

La prima vacacional, está exenta hasta 15 veces el salario mínimo general, en este caso hay que considerar que el pago de las vacaciones se suman a los ingresos del mes, gravarían impuesto en caso de que se cobrarán pero, no se tomarán estas vacaciones, el importe de la prima vacacional que puede ser 25% o más, según la L.F.T. (ART. 80) o según contrato, hay que establecer primero el importe a percibir por vacaciones y determinar la cantidad a recibir de la prima vacacional para considerar que parte es exenta y que parte gravable.

En cuanto a las vacaciones, en el Art. 76 donde nos menciona, que los trabajadores que tengan un año de servicio gozaran de seis días de vacaciones con salario pagado, este derecho irá aumentando en los primeros cuatro años en dos días por año y después del cuarto se dará dos días por cada cinco años de antigüedad, como se demuestra en la siguiente tabla:

- 1 año de antigüedad : 6 días.
- 2 años de antigüedad : 8 días.
- 3 años de antigüedad : 10 días.
- 4 años de antigüedad : 12 días.
- 5 a 9 años de antigüedad: 14 días
- 10 a 14 años de antigüedad: 16 días
- 15 a 19 años de antigüedad: 18 días
- 20 a 22 años de antigüedad: 20 días, etc.

EL Art. 76 de L.F.T. En muchas empresas existen trabajadores que no laboran permanentemente por un año, sino por temporadas, por obras, este caso se contempla, que el trabajador podrá tomar vacaciones en la parte proporcional en los días trabajados durante el año.

Art. 79, En el caso de que una persona antes del año sea despedida, renuncia se le dará la parte proporcional de los días trabajados durante el año.

### **III.1.7 LOS PERCIBIDOS POR GASTOS DE REPRESENTACION Y VIATICOS.**

Cuando estos sean erogados efectivamente en servicio del patrón y se compruebe estas circunstancias con documentación de terceros que reúnan los requisitos fiscales.

En ocasiones las empresas realizan erogaciones a sus empleados para que estos lo representen, los gastos deben estar debidamente amparados con comprobantes que reúnan los requisitos fiscales para que sean deducibles para la empresa, y que no se considere como un ingreso gravable al trabajador, la no presentación de los comprobantes presupone un sobresueldo, con lo que las autoridades fiscales se protegen de una disminución de I.S.R. y otras obligaciones fiscales por parte de la empresa y trabajador.

### III.2. REMUNERACIONES POR LA TERMINACION DE UNA RELACION LABORAL.

En el artículo 77 fracción X de la L.I.S.R. nos menciona que los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, hasta el equivalente a 90 veces el salario mínimo general de la zona económica del cotribuyente por cada año de servicio, los años de servicio serán los que se hubiese considerado para el cálculo de los conceptos señalados, toda fracción de mes se considera año cumplido, por el excedente se paga impuesto.

La L.F.T., en el artículo 50 nos indica las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de una terminación de relación laboral con causa para el patrón.

1. En caso de que el trabajo fuese por tiempo determinado menor a 1 año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo del servicio prestado, si excediera en un año en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestados sus servicios.
2. Si la relación de trabajo fuese por tiempo indeterminado, la indemnización consistiría en 20 días de salario por cada año de servicio prestado.
3. El importe de 3 meses de salario y el de los salarios vencidos, desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

De lo anterior se desprende los siguientes puntos :

- a)- La exención habla de un ingreso proveniente por la separación o terminación de una relación laboral, tales como indemnización, prima de antigüedad, establecidos como derechos \ mínimos laborales y otros pagos de la misma naturaleza considerados en los contratos de trabajo .

b)- Monto de 90 veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente.

Por cada año de servicio transcurrido bajo la relación laboral, los años sirven de base para el cálculo de los pagos, estos pagos deben hacerse sobre base legal, reglamentada contractual individual, colectiva específicamente consignados.

El artículo 162, señala que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio.
2. Para determinar el monto de los salarios mínimos se estará sujeto a los artículos 485 y 486, de la L.F.T.
3. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido 15 años de servicio.

Estas son las principales fracciones de este artículo en cuanto a la determinación de tiempo y de monto que es lo que nos interesa.

El artículo 486 de la L.F.T. establece como salario tope a la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo.

Es muy común en la vida práctica, al no precisar los pagos que se hacen por la separación y sólo se establece una cifra global producto de un acuerdo entre el trabajador y el patrón al no existir las características para determinar el ingreso exento es imposible considerarlo dentro de estos por lo tanto sujeto a impuesto.



### **III.2.1. DEDUCIBILIDAD POR SER UN PAGO ESTRICTAMENTE INDISPENSABLE PARA EL PATRON.**

Los pagos por concepto de la terminación de relación laboral se constituyen en un gasto indispensable cuando cumpla con los requisitos siguientes:

1. Al trabajador que se le hace el pago está sujeto a una relación laboral mediante contrato individual o colectivo de trabajo.
2. Que el pago que se realice como consecuencia de la terminación de la relación laboral, por alguna causa precisada en la L.F.T., y/o en el Contrato Colectivo de Trabajo.
3. Los montos pagados sean en base a lo establecido.

Estos pagos deben quedar en un documento formal, por escrito en donde queden consignados las causas, bases, y los diferentes tipos de pago que se realizan para la liquidación, éste escrito debe estar firmado por el trabajador y el patrón o su representante legal.

Es importante señalar que estos pagos deben registrarse en la contabilidad de la empresa, éste registro se hace de acuerdo a los sistemas y procedimientos que para el efecto tenga el patrón dentro de la organización.

El patrón al hacer estos tipos de pagos está obligado a retener y enterar por cuenta del trabajador el I.S.R. a que se hace acreedor, está retención y entero se hace del propio pago del trabajador.

En las liquidaciones por terminación de la relación laboral los trabajadores reciben pagos por conceptos o derechos que tienen a su favor, y con motivo de la separación deberán pagarse al trabajador, estos conceptos son: Salarios no cubiertos, pago de vacaciones o parte proporcional, prima de vacaciones, aguinaldo, etc. estos ingresos también están sujetos al I.S.R. con bases diferentes de las liquidaciones, el patrón tiene la obligación de retener y enterar el importe que cause conforme al artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la renta.

Para efectos de acumulación y cálculo anual de I.S.R. dichos conceptos forman parte de los ingresos percibidos por la presentación de un servicio personal subordinado, sin confundirlos con el pago de indemnización por separación y prima de antigüedad, sobre todo no forman parte de la base para la determinación de la base exenta y base gravable de las indemnizaciones y primas de antigüedad.

La participación de utilidades a los trabajadores, es el concepto que en su caso recibirá el trabajador posterior a la liquidación y que no puede ser precisado al momento de la separación, sino hasta la presentación de la declaración anual de ejercicio, y dentro de los 60 días como máximo debe pagarles a los trabajadores, la participación que les corresponda a cada uno de ellos, esto se encuentra establecido en el artículo 77 fracción XI donde establece el importe exento y la diferencia es ingreso gravable.

### **III.3. REMUNERACIONES POR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.**

La previsión social, posee una amplia gama de posibilidades en beneficio del trabajador y de la empresa, su reglamentación dentro de la empresa debe ser estudiada cuidadosamente para aprovechar sus beneficios, una empresa al otorgar una prestación de este tipo, busca y desea que beneficie al trabajador en sus diferentes aspectos económicos, sociales, culturales, etc. De tal forma que la prestación sea considerada bajo las reglas de la Ley del I.S.R., como un ingreso no acumulable para el trabajador y un gasto deducible para el patrón.

### **III.3.1. REQUISITOS A CUMPLIR POR LOS GASTOS DE PREVISION SOCIAL.**

El artículo 24 fracción XII señala los requisitos a cumplir, cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a: Jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles, y actividades culturales y/o deportivas u otros de naturaleza análoga.

Estas prestaciones deben otorgarseles en forma general en beneficio de los trabajadores de la empresa.

Este artículo esta reglamentado con los siguientes:

Art.19, del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, nos dice que "los gastos de previsión social, satisfacerán los siguientes requisitos":

1. Que se otorgue en forma general.
2. Que se otorgue a todos los trabajadores sobre las mismas base a menos que se trate de:
  - Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales pueden contener beneficios diferentes a unos y otros.
  - Planes para trabajadores de una empresa en la que existan varios sindicatos, los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.
  - Personal sometido a un riesgo sensiblemente mayor que los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con el beneficio y este ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.

- Personal que labora en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

### 3. Deducibilidad de los gastos de previsión social.

El artículo 20, del reglamento de la Ley de I.S.R. señala que para la deducibilidad de los gastos de previsión social a que se refiere el artículo 19 se observara lo siguiente:

- Si el importe de los gastos de previsión social previsto 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, del gasto total incurrido el que correspondá si se le hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores la diferencia no será deducible, la limitación a que se refiere esta fracción deberá considerarse en forma independiente de los casos del artículo 19 fracción II de los 2 últimos párrafos del reglamento, no se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean mayores proporcionalmente para salarios menores.
- En ningún caso los beneficios a los empleados de confianza serán proporcionalmente superiores a los que se otorga a los demás trabajadores, considerando con los que proporcionan las instituciones de seguridad social, para determinar en su caso los gastos no deducibles, se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo, entre su sueldos en el mismo período, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza, los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario de cuota diaria.
- Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores de confianza deberá participar el 75% de los elegibles.

- Los planes de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicia con el plan y se comunique al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

Art. 22. Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, de acuerdo con el artículo 24 fracción XII de la Ley debe cumplir los requisitos siguientes:

- Que se efectuen en territorio Nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que prestan sus servicios en el extranjero los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyentes.

- Que se efectuen en relación con trabajadores del contribuyente y en su caso, con el conyuge o la persona con quien viva en concubinato, con los ascendientes y, descendientes, cuando dependa económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador, en el caso de fallecimiento no será necesario la dependencia económica.

Esta reglamentación señala los requisitos que deben cumplir los planes previsión social, que establece las empresas en beneficio de sus trabajadores y/o empleados de confianza, para que dichos gastos sean deducibles para la empresa.

### **III.3.2. PRESTACIONES POR PREVISION SOCIAL.**

Los percibidos con motivo de subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores, sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga, que concedan de manera general de acuerdo con las leyes de trabajo o por contrato de trabajo.

En el mismo artículo 77, en su último párrafo establece los siguientes aspectos:

"La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará la suma de los ingresos por prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a siete veces el S.M.G., del área geográfica del contribuyente elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujetos al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto equivalente a un S.M.G., del área geográfica del contribuyente elevado al año, esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicio personal subordinado y el importe de la exención sea inferior a 7 veces el S.M.G. del área geográfica del contribuyente al año".

El artículo 80 del Reglamento de la Ley del I.S.R., señala que para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la ley se estará a lo siguiente:

I. Cuando los ingresos por la prestación de servicio personal subordinado, sean inferiores a siete veces el S.M.G., de la zona económica del contribuyente elevado al año, y sumados a los que obtengan por los conceptos de la fracción I del artículo 77 de referencia en el mismo período, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados se considerarán ingresos de previsión social sujeta al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

- La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados de como resultado un importe de 7 veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.
- Salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.

II. Cuando los ingresos por la prestación de servicio personal subordinado exceda de 7 veces el salario mínimo general de la zona económica del contribuyente, elevado al año y obtenga además ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de la ley se considerará ingreso de previsión social no sujeto al pago del impuesto hasta un salario mínimo general de la zona económica del contribuyente elevado al año.

El artículo 81 del Reglamento del L.I.S.R., señala que son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 7o. de la ley, el importe de la beca otorgada a personas que hubiese 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 entregue en dinero o en bienes sin importar el nombre con cual se le designe.

Como se podrá observar, es importante conocer los límites que establece la ley del I.S.R., y las horas extras en base al L.F.T., para poder establecer adecuadamente el importe exento al que tiene derecho el trabajador que gana más del S.M.G., no tan sólo es conocer 50% o 5 veces el S.M.G. hay que considerar las horas extras establecidas como límite considerando el importe de como deben pagarse para un cálculo correcto tanto de su remuneración como de sus impuesto a retener.

## CAPITULO IV.

### APORTACIONES E IMPUESTOS QUE GENERA EL SALARIO.

Son importantes los efectos que las disposiciones de carácter fiscal tienen sobre cualquier elemento que modifique los ingresos de la personas, tanto en aumento o en disminución, son tan importantes que confunden en muchos aspectos la situación del trabajador y del patrón.

El salario es, la base de cálculo para el pago de diversos impuestos y derechos federales que deben cubrir tanto los trabajadores, como los patrones y estos son: El Impuesto Sobre la Renta, las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro social, 1% sobre Erogaciones pagadas (ver anexo A), además de los pagos que deben cubrir los trabajadores al Infonavit, 2% del Sistema de Ahorro para el retiro, etc.

El impuesto, representa la contribución de los ciudadanos al gasto público, que tiene encomendado aplicar el gobierno del País en beneficio de sus habitantes.

La L.I.S.R., establece diferentes procedimientos para llevar a cabo el cálculo del impuesto a que esta sujeto cada tipo de percepción que reciben los trabajadores. También existe una reglamentación para las deducciones de seguridad social.

Dentro de la nómina existen otro tipos de deducciones como son fondo de ahorro, cuotas sindicales, esto es dependiendo de las políticas de las empresas, y que son causa de disminución para la remuneración del trabajador.



El patrón esta obligado ha, efectuar pagos de impuestos sobre nóminas que se basan en un porcentaje de los salarios de sus empleados, los cuales serán explicados en el presente capítulo.

#### IV.1. DEDUCCIONES CONFORME A LA L.I.S.R.

Existen obligaciones tanto del trabajador como del patrón que establece la L.I.S.R. y que se deben conocer antes y después de hacer las deducciones siendo estas :

##### A. Obligaciones de los trabajadores (artículo 82)

1.- Proporcionar a los patrones los datos necesarios, para su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.), o bien si ya esta inscrito, dar su clave de registro.

2.- Solicitar constancia de remuneraciones y retenciones efectuadas.

3.- Presentar declaración anual en los siguientes casos:

- Cuando obtenga ingresos distintos de sueldos y salarios.

Cuando se obtengan ingresos que excedan de una cantidad equivalente a cinco veces el S.M.G. que corresponda al área geográfica del D.F. o Zona Metropolitana, elevado al año.

- Cuando dejen de prestar servicios a mas tardar el 31 de diciembre del año de que se trate, o cuando a dicha fecha se preseten servicios a dos o más empleadores.

4.- Comunicar al patrón si prestan servicios a otro patrón y si este les efectúa el acreditamiento del salario mínimo para que no se les duplique dicho acreditamiento.

## B.Obligaciones de los patrones o retenedores. (art. 83)

1.- Calcular el impuesto anual de los trabajadores conforme al artículo 80 de la L.I.S.R.

2.- Calcular el impuesto anual conforme a la tarifa del art. 141 L.I.S.R.

3.-Proporcionar a las personas que les hubiera prestado servicios subordinados, constancia de remuneraciones y retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate. Dicha constancia deberá proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año; en los casos de separación de algún trabajador fuera de estas fechas se le proporcionarán dentro del mes de su retiro.

4.-Solicitar a sus trabajadores constancia de otros patrones a más tardar dentro del mes siguiente al inicio de la relación laboral y ver que estén inscritos en el R.F.C.

5.- Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito si prestan servicios a otro patrón.

6.- Presentar ante las oficinas autorizadas en el mes de febrero de cada año la declaración anual, de sueldos y retenciones.

7.- Inscribir en el R.F.C. al trabajador en caso de que no este inscrito, o si lo estan pedir que le prorcione dicha infomación.

8.- Es obligación de los patrones integrar a sus empleados al Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.), para esto, deberá abrir subcuentas bancarias para cada uno de sus trabajadores (L.I.M.S.S.).

#### IV.1.1. CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

El artículo 80, señala la obligación del patrón de retener el impuesto que corresponda a cada uno de sus trabajadores por los ingresos que estos obtengan; dicho artículo nos dice:

*"...Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere éste capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente..."*

La retención se calculará aplicando al total de ingresos gravables, las tarifas que cada trimestre publica la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (S.H.C.P.) en el Diario Oficial de la Federación, el cual esta compuesto de :

A- Límite inferior y superior .- Los cuales van a ser los parámetros entre los que se encuentran el salario de un trabajador y que delimita su participación a un impuesto gravable.

B- Cuota fija.- Es el importe delimitado que se le retiene al trabajador, dependiendo del grupo gravable en el que se encuentre.

C- Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior (L.I).- A la diferencia del ingreso gravable menos el límite inferior, se multiplicará el porcentaje, al resultado de esta operación se le adiciona la cuota fija y de esta manera se obtiene el impuesto bruto.

El impuesto calculado de acuerdo a la tarifa antes mencionada, estará sujeto a una disminución del 10% del S.M.G. elevado al mes. El salario mínimo será el que corresponda al lugar donde el trabajador preste sus servicios, salvo que éste lo solicite por escrito y se le considere el S.M.G. donde se ubique su casa habitación (art.87 R.I.S.R.).

También se podrá optar por considerar, la cuota diaria por este salario multiplicado por 30.4. En el caso de que dicha disminución resulte superior al impuesto acreditable, la diferencia que resulte a favor, no podrá compensarse contra impuestos que resulten con posterioridad. La fórmula que a continuación se presenta:

$$\begin{array}{l}
 1.- \text{S.B.} - \text{L.I.} = \text{E.} \\
 2.- \text{E.} \times \% \text{L.I.} = \text{I.M.} \\
 3.- \text{I.M.} + \text{C.F.} = \text{I.B.} \\
 4.- \text{I.B.} - (\text{S.M.G.} \times 30.4 \times 10\%) = \text{I.a S.}
 \end{array}$$

Sustituyendo cantidades para un mejor entendimiento tendríamos los siguiente:

$$\begin{array}{l}
 800,000 - 475,706^{(2)} = 324,294 \\
 324,294 \times 33\%^{(2)} = 107,017 \\
 107,017 + 31,851^{(2)} = 138,868 \\
 138,68. - 40,523^{(1)} = 98,345 \text{ (impuesto antes de subsidio)}
 \end{array}$$

1. S.M.G. en 1992  $13,330 \times 30.4 = 405,232 \times 10\% = 40,523$

2. Las cantidades son tomadas de las tarifas del art.80 del primer trimestre de 1992 (ver cap.V del caso práctico), estas cambian cada trimestre.

S.B = Salario Bruto.

L.I. = Límite Inferior.

E. = Excedente.

% L.I. = Porcentaje aplicable sobre el excedente de límite inferior.

I.M. = Impuesto Marginal.

C.F. = Cuota Fija.

I.B. = Impuesto bruto.

S.M.G. = Salario Mínimo General

I.a S. = Impuesto antes de Subsidio.

El artículo 80-A, es adicionada a partir de 1991 en la que nos dice " Los contribuyentes a que se refiere éste capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en términos del artículo 80"

El subsidio se obtiene aplicando un porcentaje de disminución tanto a la cuota fija como al impuesto marginal que corresponda; al efecto, la S.H.C.P. publica las tablas de subsidio que tienen los mismos conceptos que la tarifa del Art. 80 en sus dos primeras columnas y en las dos siguientes cambian, en donde al impuesto marginal determinado se le multiplicará el % del subsidio, y a éste resultado se le sumará la cuota fija del artículo 80-A.

$$I.a S. \times \% S.(art.80-A) = S.I.M.$$

$$S.I.M. + C.F.(art. 80-A) = S.T.$$

Para un mejor entendimiento de esta segunda formula:

$$98,345 \quad X \quad 50\% \quad (1) = 49,172.5$$

$$49,172.5 + 40,922 \quad (1) = 90,094.5 \text{ (subsidio sobre tabla)}$$

1.- ESTAS CANTIDADES FUERON TOMADAS DE LAS TABLAS DEL ART.80-A VIGENTES DEL PRMER TRIMESTRE DE 1992.(VER CAP.V CASO PRACTICO)

I.a S. = Impuesto antes de subsidio.

% S. = Porcentaje del subsidio del art. 80-A.

S.I.M. = Subsidio al impuesto marginal.

C.F. = Cuota fija del art. 80-A.

S.T. = Subsidio sobre Tabla.

El subsidio se ajustará a la proporción que represente el total de los ingresos gravados respecto del total de percepciones que obtenga el trabajador; esta la calculará el patrón en base a dos conceptos:

1.- Monto total de pagos a los trabajadores hechos por el patrón en el ejercicio anterior, siempre que dichos pagos hayan sido gravados por el I.S.R.; por lo tanto, no se consideran los trabajadores de S.M.G., ni la previsión social, ni prestaciones diversas no gravadas por I.S.R.

2.- Total de erogaciones o pagos hechos por el empleador en ejercicio anterior, por todos los conceptos relacionados con la prestación de servicios personales subordinados.

Dividiendo el "primero" entre el "segundo", aún cuando no sean deducibles para el empleador ni el trabajador (Sueldos, previsión social, S.M.G., prestaciones diversas) esto es igual al la proporción para el subsidio.

En el caso de que dicha proporción sea menor que 50%, no se tendrá derecho al subsidio. En consecuencia de lo anterior, cuando los trabajadores gozan de muchas prestaciones exentas de I.S.R., no pueden disfrutar del subsidio; tampoco habrá subsidio para nadie en las empresas donde existan muchos trabajadores de S.M.G..

**(PROPORCION - 1 ) X 2 = % DEL SUBSIDIO ACREDITABLE**

Una vez obtenido la proporción se restará a la unidad y luego se multiplicará por dos, el resultado es el porcentaje del subsidio acreditable el cual se aplicará sobre el subsidio de la tabla.

Por último para determinar el impuesto neto a retener, se le disminuirá el subsidio que tiene derecho el trabajador sobre la tabla del art. 80- A menos el impuesto antes de subsidio.

Actualización de las tarifas.- Se cambia el método de actualización de la tarifa mensual, para que se efectúe primetralmente utilizando el Índice Nacional de Precios al consumidor (I.N.P.C.), comprendido desde el mes anterior a aquel en que se efectuó la última actualización, hasta el mes inmediato anterior a aquel por el cual se calcula el ajuste.

Estos factores, se aplicarán a las tarifas en los conceptos correspondientes al límite inferior, superior y cuota fija, mismas que son publicadas por la S.H.C.P. en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) en forma trimestral, como antes se mencionó.

Para efectos de la tabla del Art. 80-A, ésta se actualizará de igual forma que la tarifa del Art. 80 en sus conceptos de límite inferior y límite superior.

Para las diferentes formas de periodicidad de pago la S.H.C.P. emite las siguientes tarifas, que para uso práctico se integraron en :

- Tarifas en función de trabajo realizado y número de días laborados (destajo)
- Tarifas para períodos de siete días .
- Tarifas para períodos de diez días .
- Tarifas para períodos de quince días .
- Tarifas para pagos provisionales mensuales.

#### **IV.1.2.CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE PERCEPCIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las cantidades recibidas por concepto de gratificación anual, primas dominicales, primas vacacionales, indemnizaciones, retiros, pensiones y jubilaciones; una vez aplicado la parte exenta del art. 77, mencionado en el capítulo anterior, se acumularán a los ingresos gravados de un período determinado, y al total se le aplicará las tarifas del art. 80 y 80-A.

Entra aquí un punto de consideración por demás interesante, que es la diferencia que existe entre una deducción y una exención, pues son dos conceptos diferentes en la situación fiscal.

Hemos de decir que exención, son aquellos ingresos por los que no se pagará el impuesto, estos son los señalados por el artículo 77 de L.I.S.R., y tiene la característica de que ni siquiera se suman a los demás ingresos para determinar el impuesto.

Por otro lado la deducción, son las cantidades que el contribuyente tiene derecho a restar de la totalidad de sus ingresos para determinar la base del impuesto, y sobre ésta aplicar la tarifa o tasa que corresponda.

Para mejor comprensión de esto, hemos de hacer notar que el S.M.G. no esta exento del impuesto, sino que está gravado por el mismo, únicamente que si una persona devenga al año ese salario, al final del mismo, al beneficiarse con la deducción que establece el artículo 80, la base de cálculo será cero y por tanto no habrá impuesto causado.

El art. 86 del R.I.S.R. nos marca un procedimiento opcional para el cálculo de estas remuneraciones y se interpreta de la siguiente forma:

Fracc. I .- Las remuneraciones recibidas por estos conceptos, después de deducidas las exenciones previstas en el Art. 77 de la L.I.S.R. fracc. XI se dividira entre 365 días y el resultado se multiplicará por 30.4, que representa los días de un mes.

Fracc. II.- Al resultado obtenido, se le adicionará el ingreso ordinario que percibe el trabajador en el mes de que se trate y a estos se les aplicará el procedimiento establecido en el Art. 80 de la L.I.S.R.

Fracc. III. El impuesto obtenido se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario del trabajador, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones.

Fracc.IV. El impuesto a retener será el que resulte de aplicar las remuneraciones sin deducción alguna la tasa siguiente:

Fracc. V. La tasa se calculará dividiendo el impuesto que se determine según la fracc. III entre la cantidad obtenida en la Fracción I, el resultado se multiplicará por 100 para expresarse en porciento.

Para los pagos por indemnizaciones y primas de antigüedad, la L.I.S.R., marca el siguiente procedimiento:



Se calculará una tasa dividiendo el impuesto correspondiente al sueldo mensual ordinario entre el mismo sueldo, el resultado obtenido se multiplicará por los conceptos correspondientes. Cuando estos ingresos sean menores al último sueldo ordinario mensual, la retención se calculará aplicando la tarifa del Art. 80 L.I.S.R.

**Pensiones y Jubilaciones.-** Es una compensación y/o reconocimiento a los esfuerzos desarrollados durante un tiempo determinado por el trabajador en beneficio de la empresa donde labora, esta se convierte en un patrimonio a que se tiene derecho.

Cabe señalar que si en la L.F.T. no contiene disposición al respecto, su origen se encuentra en los contratos de trabajo, a través de los cuales se fijan los montos así como los requisitos y condiciones necesarias para hacerse acreedor a tales beneficios. La L.I.S.R. en relación a la retención de impuestos presenta algunos beneficios que derivan en exenciones fiscales considerables por lo cual prácticamente no causan impuesto.

A manera de ilustración, se señala el procedimiento a seguir para la retención provisional del impuesto de un pago por concepto de jubilaciones pagadas en forma periódica.

De conformidad con L.I.S.R. las jubilaciones y pensiones no pierden su carácter, aún cuando las partes convengan en subsistir la obligación periódica por la de uno o varios pagos (art. 75 R. I.S.R.).

Los procedimientos que se deben llevar a cabo son los siguientes:

- a) Determinar la cantidad mensual a recibir por concepto de jubilaciones o pensiones.
- b) A este monto se le resta el equivalente a 9 veces el S.M.G. elevado al mes (art. 77 fracc. III).
- c) Procedimiento del art. 85 R.I.S.R. : determinar el monto único, determinar el excedente gravado y calcular el impuesto mensual de acuerdo al art. 80 L.I.S.R.

Procedimientos de acuerdo con el art. 84 R.I.S.R. impuesto Anual sobre Pensiones y Jubilaciones.

Cuando el trabajador convenga con el empleador que el pago por estos conceptos se realice mediante pago único, no se pagará impuesto por este, cuando el monto mensual que hubiere percibido el trabajador no exceda de 9 veces el S.M.G. elevado al mes, sólo se pagará el impuesto por el excedente acumulable a los demás ingresos recibidos en un año de calendario.

El cálculo se hará de la manera siguiente:

Fracc. I. Determinación del Ingreso Exento.(Art.77 Fracc.III)

Fracc. II. Determinación del Ingreso Gravable. Se determinará restandole al pago único la cantidad que resulto en la fracc. anterior.

Fracc. III. Determinación del I.S.R. AL Ingreso acumulable: De los ingresos gravables por pensiones y jubilaciones una parte proporcional se acumula a los demás ingresos percibidos en el ejercicio; ésta se determina restandole a la cantidad que se hubiese percibido entre la fecha que se realice el pago y el 31 de Diciembre del año de que se trate, el equivalente a 9 veces el S.M.G. multiplicado por el número de días que comprende el mismo período, la cantidad resultante será la que se acumule a los demás ingresos obtenidos en el período calculándose el impuesto en los términos del título IV de la Ley.

Fracc. IV. Determinación del I.S.R. al Ingreso no acumulable.

Este se derminará restando el importe de la fraccion II la cantidad que del pago único sea acumulable a los demás ingresos de un año de calendario de acuerdo a los términos de la Fracc. III al resultado se le aplicará la tasa que corresponda al impuesto que señala la fracc. III.

Cálculo de la tasa.- Esta se obtendra dividiendo el impuesto determinado entre los ingresos acumulables ambos conforme a la Fracción III.

Los impuestos determinados en las dos fracciones anteriores será el impuesto a pagar.

### **IV.1.3. DECLARACION ANUAL DE LOS SALARIOS**

El artículo 81, habla del impuesto anual en los siguientes términos "Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo anterior calculará cada año el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados".

#### **IV.1.3.1 DETERMINACION DEL IMPUESTO ANUAL.**

Las personas que pagan salarios están obligadas al cálculo del impuesto anual, se determina aplicando la tarifa del artículo 141 a la totalidad de los ingresos obtenidos en el año. Al impuesto anual se resta el impuesto retenido, la diferencia a cargo se entera a más tardar en el mes de febrero del año siguiente; pero si existen diferencia a favor, podrán compensarse en la retención del mes de diciembre o en las retenciones sucesivas o a más tardar dentro del año de calendario posterior (Art. 81 LISR).

Para poder compensar los saldos a favor en el mes de diciembre, el cálculo del impuesto anual debe efectuarse en el mismo mes antes de efectuar el último pago del año o incluso antes (en el transcurso del mes de diciembre) si se conocen los ingresos que el trabajador recibirá en ese mes.

La Ley señala los casos en los que no se calcula el impuesto anual, los cuales son: (Art. 81 L.S.I.R.)

- A trabajadores que dejaron de prestar sus servicios antes del 1o. de diciembre de año de que se trate.
- A quienes hayan devengado un salario mínimo

- A quienes le comuniquen por escrito que presentarán declaración anual.

- El impuesto anual se calcula de la siguiente forma:

A los ingresos Totales del año se aplicará la tarifa del Art. 141 donde dará un resultado de un Impuesto Anual se restará el 10% del salario mínimo anual, el subsidio acreditable, el cual dará un Impuesto neto anual, a éste se le disminuirá el impuesto retenido en donde obtendremos una diferencia ya sea a cargo o a favor.

Con relación a los ingresos, deben incluirse todos los gravados, es decir, debe considerarse los ingresos totales menos las percepciones exentas a que tenga derecho el trabajador.

A los ingresos, se aplica la tarifa del artículo 141; cabe recordar que la tarifa anual se forma sumando las cantidades relativas a las columnas de límite inferior, límite superior y cuota fija de las tarifas vigentes en cada uno de los meses del ejercicio; la tarifa definitiva se dará a conocer por la Secretaría de Hacienda en el mes de enero, tal como lo establece el artículo 141 de la Ley I.S.R.

El impuesto anual se restará el 10% del salario mínimo anual del área geográfica del contribuyente. Al respecto debemos recordar que por ejemplo en 1992 debemos multiplicar el salario mínimo por 366 días por ser este año bisiesto.

En cuanto al subsidio, el artículo 141-A marca como responsabilidad de los patrones el calcular y comunicar a los trabajadores el monto del subsidio mensual acreditable y no acreditable, calculado de acuerdo al artículo 80-A de la Ley I.S.R.

Una vez determinado el impuesto neto, se resta el impuesto retenido y la diferencia se resulta a cargo se enterará a más tardar en el mes de febrero del año siguiente.

Si el saldo fuese a favor, se podrá acreditar contra el impuesto que corresponda al mes de diciembre o contra retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior y en su caso se podrá solicitar las cantidades no compensadas; o bien se tiene la opción de compensar saldos a favor de unos trabajadores contra cantidades retenidas a otros, con el objeto de devolver a los trabajadores con saldo a favor dichas cantidades. Lo anterior se puede efectuar si se cumple con los requisitos establecidos en el artículo 92 del reglamento de la Ley, siendo estos :

- Que se trate, de trabajadores que presten sus servicios a un mismo patrón un mismo patrón y no estén obligados a presentar declaración anual.
- Que se recabe la documentación comprobatoria de que entregó cantidad compensada al trabajador con saldo favor.

#### **IV.1.3.2. PRESENTACION DE DECLARACIONES**

Si el patrón lleva su contabilidad mediante sistemas de registro electrónico, deberán proporcionar la información en dispositivos magnéticos. Si se lleva la contabilidad manual o mecanizada, deberá proporcionarse en los formularios HISR-90 Y 91.

Es obligatorio presentar la información en dispositivos magnéticos si el patrón tuvo como mínimo 150 trabajadores en cada uno de los meses del año.

Las declaraciones de salarios deberán presentarse ante las instituciones de crédito autorizadas para recibir declaraciones fiscales.

## **IV.2 OBLIGACIONES Y DERECHOS CONFORME L.I.M.S.S.**

Seguridad Social, es el instrumento básico, estableciéndose como un servicio de carácter nacional que tiene por objeto garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo (art. 2 y 4 de la L.I.M.S.S.).

### **IV.2.1 MEDIOS FINANCIEROS DE CAPTACION DEL I.M.S.S.**

A) Las cuotas a cargo de los patrones, trabajadores y demás sujetos obligados así como las contribuciones del Estado.

B) Los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase que produzcan sus bienes.

C) Las donaciones, herencias, legados, subsidios, y adjudicaciones que hagan en su favor.

D) Otros ingresos que señalen sus Leyes y Reglamentos.

### **IV.2.2 SEGUROS QUE COMPRENDE.**

A) Regimen obligatorio (Art. 11 L.I.M.S.S.)

1. Riesgos de trabajo.
2. Enfermedades y maternidad.
3. Invalidez, vejez, cesantía, en edad avanzada y muerte.
4. Guarderías para los hijos del asegurado.

## B) Sujetos al regimen obligatorio (Art.12 y 13 L.I.M.S.S)

- Empleados
- Miembros de cooperativas
- Ejidatarios y pequeños propietarios
- Trabajadores de industrias familiares independientes, profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos, etc.
- Ejidatarios y comuneros.
- Ejidatarios y comuneros con contratos de asociación, producción o financiamiento.
- Pequeños propietarios con más de 20 hectáreas de riego
- Ejidatarios y comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Los patrones, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
- Estudiantes.

A.1. Riesgo de trabajo.- Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Reglamentación en el Art. 79 de la L.I.M.S.S.

- Accidente de trabajo: Toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata, posterior o la muerte. Asimismo por el trabajo desarrollado, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, o el que se produzca al trasladarse el trabajador de su trabajo a su domicilio o viceversa.

Accidentes que no se consideran riesgo de trabajo (Art. 53 L.I.M.S.S.)

- I. Por estado de embriaguez,
- II. Por cualquier droga,
- III. Provocado intencionalmente por el trabajador,
- IV. Por riña o intento de suicidio,
- V. Por delito intencional.

-Enfermedad de trabajo. Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (Art. 50 de la L.I.M.S.S.)

A.2. Enfermedad no profesional: Procede cuando la enfermedad no deriva de un riesgo de trabajo, también se le llama enfermedad general.

Maternidad: Son las que iniciarán a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo y fecha probable del mismo, lo que servirá de base para el cómputo del subsidio. El monto del subsidio será del 100% del salario base, el cual será cubierto en dos períodos de 42 días antes del parto y 42 días después del mismo.

A.3. Pensión por invalidez : Son los pagos que se otorgan al asegurado cuando se encuentra imposibilitado para desempeñar un trabajo adecuado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, que le proporcione una remuneración superior al 50% de la percibida por un trabajador del mismo nivel, y/o cuando se derive de una enfermedad o accidente no profesional o por defectos físicos, agotamiento físico o mental, padezca una afección o se encuentre en un estado que le impida trabajar.

Pensión por vejez.- Es la que se otorga cuando por consecuencia del cansancio por la edad, disminuye la productividad de los trabajadores, el I.M.S.S. tiene obligación de otorgarla cuando el trabajador habiendo cumplido 65 años de edad decida renunciar a su actividad laboral.

Pensión por cesantía en edad avanzada: Es una reintegración a futuro de las cuentas pagadas por el asegurado en la vida activa, cuando hubiere cumplido 60 años de edad y quede privado de su trabajo, podrá solicitar al I.M.S.S. le otorgue la pensión por cesantía en edad avanzada sin comprobar que sufre algún tipo de invalidez.



**Pensión por muerte :** Cuando ocurra la muerte del asegurado o el pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, se otorgará a sus legítimos beneficiarios las siguientes prestaciones:

- Pensión por viudez
- Pensión por orfandad
- Pensión a ascendientes
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez
- Asistencia médica
- Aguinaldo anual de 15 días del monto de la pensión

**A.4. Guarderías para los hijos del asegurado.:** Son las que se proporcionan a los hijos procreados por las trabajadoras aseguradas desde la edad de 43 días, hasta que cumplan 4 años, procurando que estén ubicadas en las zonas de trabajo y habitación.

#### **IV.2.3. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.**

1. Inscripción y baja,
2. Llevar registros, nóminas,
3. Entero de cuotas obrero- patronales,
4. Proporcionar al I.M.S.S. toda la información que solicite.
5. Permitir inspecciones y visitas domiciliarias.
6. Cumplir con las disposiciones de la Ley y su reglamento.

#### **IV.2.4. CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES.**

**A) En servicios:**

- Asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria,
- Rehabilitación
- Ambulancias
- Velatorios
- Guarderías infantiles

- Servicios sociales y de seguridad social, como centros culturales y de capacitación, deportivos y de descanso.

**B) En especie:**

- Asistencia farmacéutica,
- Ayuda de lactancia,
- Canastilla del bebe,
- Alimentos y útiles escolares en guarderías infantiles,
- Aparatos de prótesis y ortopedia,

**C) En dinero:**

- Subsidios por incapacidad temporal, por riesgos de trabajo y maternidad.
- Pensiones por incapacidad permanente, parcial y total.
- Pensiones por invalidez, vejez, y cesantía en edad avanzada.
- Pensiones por enfermedad avanzada
- Pensiones por viudez,
- Pensiones por ascendentes
- Ayuda para gastos funerarios
- Asignaciones familiares
- Ayudas asistenciales
- Dote matrimonial
- Indemnizaciones por riesgos profesionales

#### **IV.2.5. BASE DE COTIZACION Y CALCULO.**

El salario base de cotización, se integra por los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación y habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le otorgue al trabajador por sus servicios (art. 32 de la L.I.M.S.S.).

No integrarán los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo, como son las herramientas, ropa y otros similares;

- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- Los premios por asistencia; y
- Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio este pactado en forma de tiempo fijo.

#### **CALCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO Y DE LA RETENCION DE CUOTAS DEL I.M.S.S. A LOS TRABAJADORES.**

Las percepciones periódicas deberán considerarse en la parte proporcional que corresponden a un día, ejemplo: el importe del aguinaldo se dividirá entre 365 días al año ó 366 si es bisiesto.

Para calcular el importe de la retención de la cuota del I.M.S.S. al trabajador debemos aplicar el 4.85% al salario integrado.

#### **RETENCION DE CUOTA DEL IMSS**

$$\begin{array}{rcl}
 & = & \text{SALARIO DIARIO INTEGRADO} \\
 \text{X} & & \text{NO. DE DIAS DEL PERIODO DE} \\
 & & \text{QUINCENA, SEMANA, MES,} \\
 \\ \\
 \text{X} & & \text{0.0485 IMSS}
 \end{array}$$

### **IV. 3. S.A.R., 1% Y 2% SOBRE NOMINAS**

El S.A.R., es el Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores.

El patrón abrirá una cuenta de ahorro en una Institución bancaria para cada uno de sus trabajadores.

La cuenta individual se dividirá en dos subcuentas:

a) Subcuenta del INFONAVIT.- El patrón depositará bimestralmente el 5% del salario integrado de cada trabajador.

Si el trabajador obtiene un crédito del INFONAVIT, el saldo de esta subcuenta se aplicará como pago inicial de dicho crédito y todas la aportaciones patronales a su favor se aplicarán para liquidarlo.

b) Subcuenta del IMSS.- El patrón depositará bimestralmente el 2% del salario integrado de cada trabajador para su "seguro de retiro". Esto es totalmente independiente de las cuotas pagadas al I.M.S.S., aún cuando una parte de ellas es también para un seguro de retiro.

Cuando el trabajador nunca obtenga crédito habitacional del INFONAVIT, el saldo de esta subcuenta formará parte del fondo para el retiro conjuntamente con el 2% del IMSS.

No podrá existir más de una cuenta por cada trabajador; si éste tuviere más de un patrón deberá informarles de su número de cuenta para que ésta no se duplique.

Las fecha de pago son bimestrales a más tardar el día 17 de cada mes siguiente al bimestre vencido.

Los formatos que se utilizarán son los siguientes:

1. SAR-01-1 formulario para Aportaciones del patrón a los trabajadores.- Este formato contiene los datos globales, no indentifica individualmente a

los trabajadores, sirve para recabar el sello de recibido del Banco por depósito efectuado, identificando al patrón que lo efectuó, el monto depositado en cada subcuenta (IMSS. e INFONAVIT), el total, el número de trabajadores, el bimestre correspondiente y los datos del Banco donde se realiza el depósito.

**2. SAR -02-1 DETALLE DE APORTACION AL TRABAJADOR.-** Cada bimestre se hará un formato de estos por cada trabajador.

Sirve para identificar al trabajador y determinar el monto de la aportación aplicable a cada una de sus subcuentas del S.A.R., que son I.M.S.S. e I.N.F.O.N.A.V.I.T.; por lo tanto, contiene los datos del trabajador y los montos de cada subcuenta y el total de ambas.

**3. SAR -03.-1. COMPROBANTE DE APORTACION AL TRABAJADOR.-**Es otorgado por el Banco como comprobante para el trabajador.

El patrón deberá entregar éste comprobante a cada trabajador conjuntamente con el último pago de su sueldo de febrero, abril, junio, agosto, octubre, diciembre.

El banco informará directamente al trabajador sobre su estado de cuenta individual de retiro, por lo menos una vez al año.

**4- SAR -04-01. REGISTRO Y ACTUALIZACION DE DATOS DEL TRABAJADOR.-** Sirve para dar de alta al trabajador en el SAR y en el INFONAVIT, independientemente de su alta en el IMSS. Esta forma se volverá a hacer cada vez que haya modificaciones en los datos del trabajador. Contendrá además de los datos del trabajador, los beneficiarios que éste designe y el porcentaje de beneficio para cada uno de ellos en caso de muerte del trabajador.

**5- SAR-05-1. REGISTRO Y ACTUALIZACION DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR.** Contiene los datos y porcentajes de los beneficiarios del trabajador. Se utiliza en caso de que el trabajador cambie de beneficiarios.

El Fondo de Retiro se le entregará al trabajador en los siguientes casos: (Art.183-0 L.I.M.S.S.)

A) Cuando se pensione por cesantía en edad avanzada, será mínimo a los 60 años.

B) Cuando se pensione por vejez a los 65 años.

C) Cuando se pensione por jubilarse conforme a su contrato de trabajo en un sistema distinto a la L.I.M.S.S. que lo jubile antes de cumplir 60 años de edad pero siempre y cuando ya tenga 30 años de servicio.

D) Cuando se pensione por invalidez permanente, siendo esta total o parcial del 50% o más.

#### **IV.3.1. 1% DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO.**

El patrón esta obligado al pago del 1% sobre erogaciones por los pagos de remuneraciones al trabajo subordinado.

Es objeto de este impuesto, la realización de pagos en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, bajo la dirección y dependencia de un tercero.

Entre los pagos mencionados quedan comprendidos los que se realicen por concepto de contraprestaciones, cualquiera que sea el nombre con el que se les designe, ya sean ordinarios o extraordinarios, incluyendo comisiones

a trabajadores, premios, gratificaciones, participación de los trabajadores en las utilidades, vacacionales y por antigüedad y otros emolumentos. Son también objeto de este impuesto los pagos realizados a los administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia de sociedades o asociaciones. (Art.1o.Ley de Hacienda del Estado de México.)

El importe del impuesto se hace en base al monto total de los pagos realizados a que se refiere el art. 1 y se pagará el 1% de remuneraciones mencionadas anteriormente.

Este impuesto se deberá hacerse a mas tardar el día 17 de cada mes, en el formato de uso de la declaración múltiple.

No causaran impuesto los pagos que se realicen por:

- Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo respectivos.
- Jubilaciones y pensiones en caso de invalidez, cesantía, vejez y muerte.
- Gastos funerarios
- Contraprestaciones a que se refiere el art. 1 cubiertas por la Federación, el estado y los municipios, así como por los organismos descentralizados federales o municipales.

**NOTA : AUNQUE ESTE IMPUESTO YA NO EXISTA , PODRA SER NECESARIO PARA EL CONOCIMIENTO DE ALGUN AUDITOR QUE EXAMINE EJERCICIOS HASTA JULIO DE 1993.**

#### **IV.3.2. 2% DEL IMPUESTO SOBRE NOMINA.**

En el art. 47 de la Ley, de Hacienda del D.D.F., nos indica que las personas físicas como las morales están obligadas al impuesto siempre y cuando realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la asignación que se les otorgue.

Se consideran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral.

El impuesto sobre nóminas, se determinará aplicando la casa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Deberá presentarse dentro de los primeros 10 días si es estatal, y dentro de los 11 días si es Federal.



## CAPITULO V

### CASO PRACTICO

Para un mejor entendimiento sobre la teoría de los anteriores capítulos, sobre todo de los cálculos que se debe elaborar, en las nóminas, se llevara a cabo un breve ejemplo sobre una empresa, en la que sólo se mostrara las nóminas sobresalientes que hubo durante el período de 19X2.

La empresa denominada " MANAYAM " S.A. DE C.V. es constituida en 1987, se dedica a la elaboración de plasticos, cuenta con 6 obreras, 1 ayudante, una persona que hace la limpieza, dos supervisores para diferentes ramos, cuenta también con una secretaria, un contador y el gerente de la empresa. La hora de entrada es a las 8:00 a.m. hasta la 5:00 p.m. con una hora de comida, solo la Sra. de intendencia entra a las 7:00 y su hora de salida es alas 3:00 p.m.

Las nóminas y cálculos que se mostraran son :

1. Se elabora una cédula de los datos importantes de los trabajadores para efectos del caso práctico.
2. Una cédula en donde se muestra el factor de integracion por cada empleado.
3. El primer cálculo del bimestre del S.A.R. e I.N.F.O.N.A.V.I.T.
4. La nómina Quincenal, semanal del mes de enero, en el que sólo se muestra los sueldos normales, con sus respectivos descuentos y cálculos.

5. La nómina de la Participación de las Utilidades a los trabajadores, con sus cálculos respectivos.
6. El cálculo del despido al Sr. Dominguez Castro Gustavo, el cual no fue justificado dicho despido.
7. Cálculo de las horas extras en el mes de Agosto con su respectiva nómina.
8. La elaboración de un finiquito a la Srita. Galindo Rosal Marisol, que tuvo que dejar de laborar por cuestiones personales.
9. Cálculo por trabajadores que trabajaron en su día de descanso ya fuese domingo o día obligatorio.
10. También la nómina de la gratificación anual con sus cálculos respectivos.
11. Se muestra en una cédula la aportación que hubo del fondo de ahorro por parte del patrón y del trabajador.
12. Se hace una cédula en la cual se resumen los ingresos, la parte exenta de estos mismos, que recibieron los trabajadores durante el período.
13. Una cédula donde se resumen los impuestos pagados durante el período.
14. Se elabora el cálculo anual sobre la tabla del artículo 141, sacando las diferencias, que se van a compensar en enero del siguiente período.

Cada cálculo de I.S.P.T. está respaldado por las tablas del artículo 80 y 80-A el cual son vigentes en ese período.

Además de los días de reposo semanal, los trabajadores tienen derecho a otros días no laborables llamados días de descanso obligatorio, los cuales son: 1 de enero, 5 de febrero, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1 de diciembre cuando corresponda a la transmisión poder ejecutivo, 25 de diciembre.

El límite de 5 S.M. vigentes en ese período son de 66,650.

El salario Mínimo General en el D.F. es de 13,330.

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CELULA 1. DATOS DE LOS TRABAJADORES

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	PUESTO	R.F.C.	I.N.S.S.	FECHA DE ALTA	FECHA DE BAJA	SUELDO MENSUAL
1	LOPEZ ARREDONDO JUAN CARLOS	GERENTE	LOAJ678525-68-8	8170673385	38-01-88		\$4,772,888.00
2	CANYONA GAYDA RIGUEL B.	CONTADOR GENERAL	CAQ6688712-CJ-1	8182662832	25-03-98		\$3,728,888.00
3	CORREZ AGUILAR GABRIELA	SECRETARIA	COAG688325-24-1	8198687885	14-08-09		\$1,735,888.00
4	CORTES RODRIG LUIS ROE	SUPERVISOR DE PROB.	COPL678712-S8-1	8187671438	25-01-91		\$2,169,888.00
5	AGUILAR TLAPALE ROE	SUPERVISOR DE PARTO.	ACT6668783-87-9	8192662583	03-03-98		\$1,588,888.00
6	CUELLAR MELIA ANA MARIA	OPERARIA	CLM6708186-TA-3	1725782381	23-01-09		\$976,888.00
7	OTO BARTILLAN MARTHA	OPERARIA	RO81698223-87-2	3614982325	27-06-91		\$867,888.00
8	BURAN SANCHEZ ROSA ANCELICA	OPERARIA	MU81688718-62-8	8569688753	18-11-98		\$658,888.00
9	ROCHA SANTIAGO GRACIELA	OPERARIA	RO82678818-88-1	7892674521	11-07-98		\$485,232.00
10	CALINDO ROSAL MARIBOL	OPERARIA	CAH6688883-C7-8	2521688232	23-05-09	25-09-92	\$459,168.00
11	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	OPERARIA	GN8361125-87-6	8125662356	06-04-98		\$485,232.00
12	BORRERO CASTRO CUSTAVO	AYUDANTE GENERAL	BOC6688126-88-2	8458568213	04-12-98	18-07-92	\$788,888.00
13	BIAS CHAPARRO GABRIELA	INTERDENCIA	BIC6648228-85-8	1256648123	30-04-91		\$485,232.00
14	HEREDIA BIAS MARIO A.	AYUDANTE GENERAL	HER6688623-81-1	7578688123	08-08-92		\$525,888.00

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

**CEBULA 2. SUELDOS Y SALARIOS INTEGRADOS**

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO DIARIO	FACTOR DE INTEGRACION	SUELDO DIARIO INTEGRO	SUELDO INTEGRADO ANUAL	SUELDO INTEGRADO QUINCENAL	SUELDO INTEGRADO MENSUAL
1	LOPEZ ALEXANDRO JUAN CARLOS	\$159,867.00	1.8984	\$173,446.00	\$1,214,124.00	\$2,681,694.00	\$5,283,389.00
2	CARRONAS ORTIZ RIGUEL B.	\$124,888.00	1.8677	\$134,875.00	\$944,124.00	\$2,822,122.00	\$4,846,244.00
3	COPEZ AGUILAR GABRIELA	\$57,833.00	1.8698	\$62,981.00	\$448,864.00	\$944,788.00	\$1,889,415.00
4	CORTES JORDAN LUIS ROE	\$72,388.00	1.8863	\$79,539.00	\$549,776.00	\$1,179,852.00	\$2,254,185.00
5	AGUILAR TIAPALE ROE	\$58,888.00	1.8677	\$54,305.00	\$388,695.00	\$815,775.00	\$1,631,558.00
6	CUELLAR BELIA IVA MARIA	\$32,533.00	1.8698	\$35,429.00	\$248,882.00	\$531,432.00	\$1,062,864.00
7	BOTO SANTIILLAN MARTHA	\$28,988.00	1.8677	\$31,435.00	\$228,042.00	\$471,518.00	\$943,836.00
8	BURAN SANCHEZ NORMA ANCELICH	\$21,647.00	1.8677	\$23,567.00	\$164,968.00	\$353,583.00	\$707,885.00
9	BOCA SANTIAGO CANCELIA	\$13,338.00	1.8863	\$14,488.00	\$101,363.00	\$217,286.00	\$434,412.00
10	GALINDO ROBAL MARISOL	\$21,972.00	1.8698	\$23,528.00	\$167,493.00	\$358,913.00	\$717,825.00
11	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	\$13,338.00	1.8677	\$14,499.00	\$101,493.00	\$217,486.00	\$434,971.00
12	DOMINGUEZ CASTRO GUSTAVO	\$23,333.00	1.8677	\$25,368.00	\$177,658.00	\$388,695.00	\$761,398.00
13	BIAZ CHAMPARO GABRIELA	\$13,338.00	1.8677	\$14,499.00	\$101,493.00	\$217,486.00	\$434,971.00
14	HEREDIA BIAZ MARIO A.	\$17,588.00	1.8863	\$19,818.00	\$133,872.00	\$285,154.00	\$579,388.00

\* PARA EL FACTOR DE INTEGRACION SE CONSIDERARON LOS 30 DIAS DE AGUINALDO

\* ESTOS SUELDOS Y SALARIOS SON LA BASE PARA EL CALCULO DEL I.H.S.S., S.A.R., INFORMIT.

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

COLUMA 3. CALCULO DE INFORMIT Y S. A. R.  
PRIMER BIMESTRE : ENERO Y FEBRERO

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO DIARIO (INTERO)	DIAS LABORADOS	TOTAL SUELDO	Z x S. A. R.	S x INFORMIT	TOTAL DE AFORCACIONES
1	LOPEZ ARZOBEDO JUAN CARLOS	\$173,446.00	60	\$10,406,778.00	\$280,136.00	\$628,329.00	\$728,474.00
2	CAMPORA GATICA NICOLEL B.	\$134,875.00	60	\$8,092,488.00	\$161,858.00	\$484,624.00	\$646,474.00
3	COPEZ AGUILAR GABRIELA	\$62,581.00	60	\$3,779,838.00	\$75,577.00	\$188,942.00	\$264,518.00
4	CORTES RODRIGEZ LUIS ROE	\$78,539.00	60	\$4,712,349.00	\$94,247.00	\$235,618.00	\$329,866.00
5	AGUILAR TIAPALE ROE	\$64,385.00	60	\$3,263,188.00	\$64,262.00	\$163,155.00	\$228,417.00
6	QUELLAR PELJIA ANA MARIA	\$35,429.00	60	\$2,125,728.00	\$42,515.00	\$106,286.00	\$148,881.00
7	SOTO BANTILLAN MARTHA	\$31,435.00	60	\$1,886,072.00	\$37,721.00	\$94,384.00	\$132,825.00
8	JUNJA SANCHEZ NOEMIA ANCELICA	\$23,547.00	60	\$1,414,818.00	\$28,288.00	\$70,781.00	\$98,981.00
9	NOCHA SANTIAGO CECILIA	\$14,488.00	60	\$868,823.00	\$17,376.00	\$43,441.00	\$60,818.00
10	GALINDO ROSAL MARIBOL	\$23,528.00	60	\$1,435,688.00	\$28,713.00	\$71,783.00	\$100,496.00
11	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	\$14,499.00	60	\$869,942.00	\$17,399.00	\$43,497.00	\$60,896.00
12	BONINCHEZ CRISTO GUSTAVO	\$25,388.00	60	\$1,522,788.00	\$30,456.00	\$76,129.00	\$106,595.00
13	PIAZ CHAMPANO GABRIELA	\$14,499.00	60	\$869,942.00	\$17,399.00	\$43,497.00	\$60,896.00
14	RODRIGA DIAZ MARIO A.	\$19,818.00	60	\$1,188,615.00	\$22,812.00	\$57,831.00	\$79,843.00

**COMPANIA MANAYAM S. A. DE C. U.**

CÁLCULO DEL I. N. S. S.

PRIMERA QUINCENA DEL MES DE ENERO DE 1962

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	SALARIO ACUMULABLE	FACTOR DE INTEGRACION	SALARIO INTEGRADO	% RETENCION	EXTENSION DEL PAGO
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	238600.00	1.0794	2561504.00	0.040	124001.23
2	CARRERA GARCIA MIGUEL B.	286600.00	1.0777	3082122.00	0.040	97189.86
3	COVARRUBIAS GABRIELA	86700.00	1.0730	944767.50	0.040	45346.96
4	CORTES REYES LUIS JAVIER	180400.00	1.0663	1178092.35	0.040	54548.42
5	AGUILAR TIAPALE ROE	75000.00	1.0777	815775.00	0.040	29157.20

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CALCULO DEL I.R.S.S

PRIMERA SEMANA DEL MES DE DICIEMBRE DE 1982

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	FACTOR DE INTEGRACION	SUELDO INTEGRADO	X RETENCION	EXTENCION DEL IRSS
1	CUELLAR REJIA ANA MARIA	227733.00	1.0070	240081.24	0.040	11904.06
2	SOTO SANTIILLAN MARTHA	282308.00	1.0077	228041.71	0.040	10642.00
3	DUBAN SANCHEZ NORVA ANCELICA	151667.00	1.0063	164755.06	0.040	7908.28
4	ROCHA SANTIAGO GARCIELA	92318.00	1.0063	101362.65	0.000	0.00
5	GALINDO ROSAL PARISOL	153004.00	1.0070	167492.56	0.040	8039.74
6	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	92318.00	1.0077	101493.29	0.000	0.00
7	DORINGUEZ CASTRO GUSTAVO	163333.00	1.0077	177657.30	0.040	8527.55
8	DIAS CHAPARRO GABRIELA	92318.00	1.0063	101362.65	0.000	0.00



TARIFA DEL ARTICULO 80 L.I.S.N. SEÑALA, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA UNO DEL 1991

ARTICULO 80 TARIFA SEMANAL (ENERO, FEBRERO, MARZO)			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	EXCEDENTE DE L.I.
1. 0.00 - 0.05 2. 0.05 - 0.10 3. 0.10 - 0.15 4. 0.15 - 0.20 5. 0.20 - 0.25 6. 0.25 - 0.30 7. 0.30 - 0.35 8. 0.35 - 0.40 9. 0.40 - 0.45 10. 0.45 - 0.50 11. 0.50 - 0.55 12. 0.55 - 0.60 13. 0.60 - 0.65 14. 0.65 - 0.70 15. 0.70 - 0.75 16. 0.75 - 0.80 17. 0.80 - 0.85 18. 0.85 - 0.90 19. 0.90 - 0.95 20. 0.95 - 1.00	1. 0.05 - 0.10 2. 0.10 - 0.15 3. 0.15 - 0.20 4. 0.20 - 0.25 5. 0.25 - 0.30 6. 0.30 - 0.35 7. 0.35 - 0.40 8. 0.40 - 0.45 9. 0.45 - 0.50 10. 0.50 - 0.55 11. 0.55 - 0.60 12. 0.60 - 0.65 13. 0.65 - 0.70 14. 0.70 - 0.75 15. 0.75 - 0.80 16. 0.80 - 0.85 17. 0.85 - 0.90 18. 0.90 - 0.95 19. 0.95 - 1.00	1. 0.00 2. 0.00 3. 0.00 4. 0.00 5. 0.00 6. 0.00 7. 0.00 8. 0.00 9. 0.00 10. 0.00 11. 0.00 12. 0.00 13. 0.00 14. 0.00 15. 0.00 16. 0.00 17. 0.00 18. 0.00 19. 0.00 20. 0.00	1. 0.00 2. 0.00 3. 0.00 4. 0.00 5. 0.00 6. 0.00 7. 0.00 8. 0.00 9. 0.00 10. 0.00 11. 0.00 12. 0.00 13. 0.00 14. 0.00 15. 0.00 16. 0.00 17. 0.00 18. 0.00 19. 0.00 20. 0.00

TARIFA DEL ARTICULO 80A, PARA EFECTOS DEL SUBSIDIO

ARTICULO 80A SUBSIDIO			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	EXCED. MARGINAL
1. 0.00 - 0.05 2. 0.05 - 0.10 3. 0.10 - 0.15 4. 0.15 - 0.20 5. 0.20 - 0.25 6. 0.25 - 0.30 7. 0.30 - 0.35 8. 0.35 - 0.40 9. 0.40 - 0.45 10. 0.45 - 0.50 11. 0.50 - 0.55 12. 0.55 - 0.60 13. 0.60 - 0.65 14. 0.65 - 0.70 15. 0.70 - 0.75 16. 0.75 - 0.80 17. 0.80 - 0.85 18. 0.85 - 0.90 19. 0.90 - 0.95 20. 0.95 - 1.00	1. 0.05 - 0.10 2. 0.10 - 0.15 3. 0.15 - 0.20 4. 0.20 - 0.25 5. 0.25 - 0.30 6. 0.30 - 0.35 7. 0.35 - 0.40 8. 0.40 - 0.45 9. 0.45 - 0.50 10. 0.50 - 0.55 11. 0.55 - 0.60 12. 0.60 - 0.65 13. 0.65 - 0.70 14. 0.70 - 0.75 15. 0.75 - 0.80 16. 0.80 - 0.85 17. 0.85 - 0.90 18. 0.90 - 0.95 19. 0.95 - 1.00	1. 0.00 2. 0.00 3. 0.00 4. 0.00 5. 0.00 6. 0.00 7. 0.00 8. 0.00 9. 0.00 10. 0.00 11. 0.00 12. 0.00 13. 0.00 14. 0.00 15. 0.00 16. 0.00 17. 0.00 18. 0.00 19. 0.00 20. 0.00	1. 0.00 2. 0.00 3. 0.00 4. 0.00 5. 0.00 6. 0.00 7. 0.00 8. 0.00 9. 0.00 10. 0.00 11. 0.00 12. 0.00 13. 0.00 14. 0.00 15. 0.00 16. 0.00 17. 0.00 18. 0.00 19. 0.00 20. 0.00

TARIFAS QUE SE APLICAN PARA LA DETERMINACION DEL SUBSIDIO QUE SE REPITE EN EL ARTICULO 80A

**COMPANIA MANAYAM S. A. DE C.U.**

CALCULO DE I.S.P.Y EDUVIAL NORMAL (ANTES DE SUBSIDIO)  
PRIMERA SEMANA DEL MES DE ENERO DE 1952

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE DE LIMITE INFERIOR	% IMPUESTO POR MES	IMPUESTO POR MES	CUOTA F.I.S.	IMPORTE
1	CUELLAR NEJIA ANA MARIA	227733.00	194400.01	33244.99	0.17	5651.65	17043.00	23494.65
2	SOTO SANTIILLAN MARTHA	282308.00	194400.01	7811.99	0.17	1328.84	17043.00	19171.84
3	DURAN SANCHEZ NORMA ANCELICA	151667.00	22910.01	128740.49	0.18	12874.90	606.00	13560.90
4	ROCHA SANTIAGO GRACIELA	93318.00	22910.01	78391.99	0.18	7839.28	606.00	7725.28
5	GALINDO ROSAL MARISOL	152004.00	22910.01	130095.99	0.18	13009.60	606.00	13774.60
6	GARCIA CUTIEDEZ ELVIA	93318.00	22910.01	78391.99	0.18	7839.28	606.00	7725.28
7	DORINGUEZ CASTRO GUSTAVO	146633.00	22910.01	140414.99	0.18	14041.50	606.00	14727.50
8	DIAS CHAMPUDO GABRIELA	93318.00	22910.01	78391.99	0.18	7839.28	606.00	7725.28

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CALCULO DE I.S.F.T. ORDINAL (MORRAL, RESPUCE DE SUBSIDIO)  
PRIMERA SEMANA DEL MES DE ENERO DE 1982

No.	NOYBRE DEL TRABAJADOR	M. A. (MORRAL)	SUBSIDIO ORDINAL	CUOTA FIJA	SUBSIDIO FIJO	ISE NO AEREA	ISE NO AEREA	SUBSIDIO CREDITABLE	ICA	IMPORTE NETO
1	CUELLAR NEJIA ANA MARIA	0.508	2825.82	8925.08	11758.82	0.81	9581.72	2249.11	9331.00	11914.54
2	SOTO BANTILLAN MARTHA	0.508	664.82	8925.08	9509.82	0.8006	7753.68	1835.34	9331.00	8884.78
3	BURAN SANCHEZ ROSA ANCELINA	0.508	6437.45	343.08	6788.45	0.8006	5482.67	1297.78	9331.00	2345.18
4	BOCAN BANTINGO EMACIELA	0.508	3519.68	343.08	3862.68	0.8006	3123.38	739.38	9331.00	(2345.37)
5	CALINDO ROSAL PASIBOL	0.508	6544.38	343.08	6887.38	0.8006	5954.33	1318.23	9331.00	3125.37
6	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	0.508	3519.68	343.08	3862.68	0.8006	3123.38	739.38	9331.00	(2345.18)
7	DOMINGUEZ CASTRO CLETHAO	0.508	7828.75	343.08	7363.75	0.8006	5954.33	1489.42	9331.00	3987.88
8	DIAZ CHAPARRO GABRIELA	0.508	3519.68	343.08	3862.68	0.8006	3123.38	739.38	9331.00	(2345.18)

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

NOTINA SEMANAL DEL 1 AL 7 DE ENERO DE 1982

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUeldo	DIAS	SALARIO	PERCEPCIONES				DEDUCCIONES				NETO A PAGAR	
					TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXT	OTRAS	TOTAL DE PERCEPCIONES		DEDUCCIONES			OTRAS
					IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	I.S.P.T.	I.R.S.S.	IMPORTE			
1	CUELLAR REJIA ANA MARIA.	CUM788186-TA-3	7	\$ 32533.29	\$ 227,733.88				\$227,733.88	\$ 11,914.54	\$ 11,914.54	1	\$ 27,327.96	\$176,506.44
2	SOTO SANTILLAN MARTHA.	SOS2678223-ST-2	7	\$ 29988.88	\$ 282,388.88				\$282,388.88	\$ 8,884.78	\$ 18,562.88	1	\$ 24,276.88	\$159,457.38
3	DURAN SANCHEZ NORVA ANCELICA	BUS2688718-C2-3	7	\$ 21666.71	\$ 151,667.88				\$151,667.88	\$ 2,932.12	\$ 7,988.28	1	\$ 18,288.84	\$122,625.56
4	ROCHA SANTIAGO CENCIELA	BOS2678818-RX-1	7	\$ 13338.88	\$ 93,318.88				\$ 93,318.88	\$ 8.88	\$ 8.88	1	\$ 11,197.28	\$ 82,112.88
5	GALINDO ROSAL MARISOL	CAR2688583-CI-8	7	\$ 21972.88	\$ 153,884.88				\$153,884.88	\$ 3,125.37	\$ 8,839.64	1	\$ 18,456.48	\$124,182.51
6	GARCIA CORDEROZ ALVIA	CAC2641125-NA-6	7	\$ 13338.88	\$ 93,318.88				\$ 93,318.88	\$ 8.88	\$ 88.88	1	\$ 11,197.28	\$ 82,112.88
7	BORRQUEZ CASTRO GUSTAVO	BOS2688426-BE-2	7	\$ 23333.29	\$ 163,333.88				\$163,333.88	\$ 3,987.88	\$ 8,527.55	1	\$ 19,599.96	\$131,218.41
8	DIAZ CHAMPANO GABRIELA	BIC2648228-OS-8	7	\$ 13338.88	\$ 93,318.88				\$ 93,318.88	\$ 8.88	\$ 8.88	1	\$ 11,197.28	\$ 82,112.88
TOTALES				\$148,395.29	\$1,178,767.88				\$1178767.88	\$ 29,963.81	\$ 46,941.54		\$ 141,452.84	\$968489.62



**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**  
 CALCULO DE I.S.F.T. QUINCENAL (NORMAL, ANTES DE SUBSIDIO)  
 PRIMERA QUINCENA DEL MES DE DICIEMBRE DE 1982

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE DE LIMITE INFERIOR	% IMPUESTO MARGINAL	IMPUESTO MARGINAL	CUOTA FIJA	IMPORTE TOTAL
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	208600.00	285395.81	300004.99	8.34	112229.90	517455.00	629683.90
2	CAMPANA GATICA MIGUEL B.	186600.00	1819378.81	848629.99	8.33	277487.90	175395.00	452882.90
3	COPEZ AGUILAR GABRIELA	867500.00	851415.81	16004.99	8.32	5147.28	121650.00	124797.28
4	CORTES RODRIGUEZ LUIS JAVIER	1804500.00	1819378.81	65129.99	8.33	21492.90	175395.00	196887.90
5	AGUILAR TLAPALE ROE	750000.00	732428.81	17579.99	8.25	4995.00	31905.00	34900.00

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CALCULO DE I.S.F.Y QUINCENAL (NORMAL, DESPUES DE SUBSIDIO)  
PRIMERA QUINCENA DEL MES DE ENERO DE 1962

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	T. ANEXO NO. 1	SUBSIDIO NO. 1	CUOTA FIJA	SUBSIDIO FIJA	BASE NO. 1	BASE NO. 2	SUBSIDIO ACREDITABLE	IMP. A.P.	IMPUESTO NETO
1	LOPEZ ARIODORGO J. CARLOS	0.308	30648.67	224528.00	258180.67	0.0806	298771.31	49417.36	28262.00	560894.59
2	CARRERA GATICA MIGUEL E.	0.408	118963.16	87698.00	198653.16	0.0806	168630.94	30822.21	28262.00	394518.68
3	CORTEZ AGUILAR GABRIELA	0.508	2573.68	68825.00	63398.68	0.0806	51264.11	12134.49	28262.00	94480.71
4	CORTES RODRIGUEZ LUIS JAVIER	0.408	8597.16	87698.00	96297.16	0.0806	77057.08	18429.08	28262.00	158196.53
5	AGUILAR TLAPALE ROE	0.508	2197.58	45945.00	48142.58	0.0806	38928.82	38928.82	28262.00	66823.52

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

NORMA QUINCENAL (NORMAL)  
 DEL 1 AL 15 DE DICIEMBRE DE 1962

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO	DIAS	PERCEPCIONES						DEDUCCIONES				NETO A PAGAR	
				TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXT	OTRAS		TOTAL DE	I.S.P.T.		I.R.S.S.	OTRAS		
				SALARIO	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	PERCEPCIONES	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE		
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	LOAL67825-49-0	15	\$ 159866.66	\$236,000.00				\$236,000.00	\$560,804.59	\$124,801.30	1	226,329.88	1414,794.80	
2	CARRERA GARCIA RIGUEL B.	CARR688712-CJ-1	15	\$ 124800.00	\$180,000.00				\$180,000.00	\$394,519.68	\$ 97,109.86	1	223,280.88	1145,171.46	
3	CORREZ AGUILAR GABRIELA	CORR688325-2A-1	15	\$ 57823.33	\$ 867,500.00				\$ 867,500.00	\$ 94,908.71	\$ 45,345.96	1	184,180.00	623,653.33	
4	CORREZ HENDEZ LUIS JAVIER	CORL678712-5B-1	15	\$ 72300.00	\$1804,500.00				\$1804,500.00	\$158,136.53	\$ 56,548.43	1	130,140.00	729,615.83	
5	AGUILAR TRAFNLE ROE	ACTR666783-6F-9	15	\$ 50000.00	\$ 750,000.00				\$ 750,000.00	\$ 66,823.52	\$ 29,159.28	1	90,000.00	554,819.28	
TOTALS				5463,199.99	6,940,000.00				6940000.00	1273,944.83	363,842.78		833,760.88	4477,253.18	



**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**  
**CENLA 4. CALCULO DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES 1981**  
**PTU A REPARTIR \$28,350,00**

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS	SUELDO ACUPLADO	PTU	PTU DEDITO	PTU EMBALE	ISR	RESTO A PAGAR
1	CORTEZ AGUILAR GABRIELA	350	\$28,784,333.00	\$3,938,799.68	\$199,958.00	\$3,738,841.68	1848,829.30	\$2,898,771.22
2	CORTES RODRIGUEZ LUIS JAVIER	338	\$24,437,468.00	\$4,312,786.30	\$199,958.00	\$4,112,756.30	1253,381.61	\$3,859,484.69
3	AGUILAR TLAPALE ROE	368	\$18,888,888.00	\$3,618,261.34	\$199,958.00	\$3,418,311.34	\$733,889.59	\$2,884,371.76
4	CUELLAR MELIA ANA MARIA	364	\$11,191,467.00	\$2,087,144.38	\$199,958.00	\$2,687,194.38	\$488,886.59	\$2,406,337.71
5	SOTO SANTILLAN MARTHA	363	\$18,879,688.00	\$2,731,273.58	\$199,958.00	\$2,531,323.58	\$388,811.78	\$2,351,261.79
6	DUNAN SANCHEZ NORMA ANCELICA	362	\$7,843,333.00	\$2,352,495.85	\$199,958.00	\$2,152,545.85	\$198,271.85	\$2,194,223.28
7	BOCHA MARTIAGO CARMELA	189	\$2,249,188.00	\$1,824,988.62	\$199,958.00	0	8.00	\$1,824,988.62
8	CALINDO ROSAL MARICEL	315	\$6,321,188.00	\$2,893,558.17	\$199,958.00	\$1,693,600.17	\$171,261.24	\$1,522,288.93
9	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	333	\$3,362,788.00	\$1,885,777.28	\$199,958.00	\$1,685,827.28	19,348.44	\$1,785,828.84
10	DOMINGUEZ CASTRO GUSTAVO	330	\$7,883,646.00	\$2,381,939.72	\$199,958.00	\$2,181,989.72	\$198,185.91	\$2,113,833.81
11	BIAZ OSWALDO GABRIELA	244	\$2,383,688.00	\$1,323,152.12	\$199,958.00	\$1,123,202.12	8.00	\$1,323,152.12
		<b>3564</b>	<b>\$116,656,379</b>	<b>28,350,888.88</b>	<b>2,199,458</b>	<b>26,158,568.88</b>	<b>4,387,625.32</b>	<b>23,962,374.68</b>
			1	2	3	4	5	6

(TOTAL DE DIAS ENTRE DIAS DE CADA UNO DE LOS TRABAJADORES) (TOTAL DE SUELDO ACUPLADOS ENTRE CADA  
 DIAS POR 1981)  
 TRACCIONES DEL 1.11.81.10.V.

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CENUSA 4A CALCULO DE LA FRACCION I Y II

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	FTU CUMABLE	FRACCION I	SUELDO		BASE CUMABLE	LIMITE INFERIOR	DIFERENCIA	x
				DIARIO	MESESAL				
1	CORTES AGUILAR GABRIELA	\$3,738,849.68	\$311,408.88	\$ 57,833.33	\$ 1,734,199.98	\$ 2,846,399.98	\$ 1,795,767.81	\$ 258,632.97	0.32
2	CORTES MEDRIZ LUIS ROE	\$4,112,754.38	\$342,541.89	\$ 72,368.00	\$ 2,169,800.00	\$ 2,511,541.89	\$ 2,158,886.81	\$ 361,525.00	0.33
3	AGUILAR TLAPALE ROE	\$3,418,311.34	\$284,783.19	\$ 58,088.00	\$ 1,508,888.00	\$ 1,794,783.19	\$ 1,544,793.81	\$ 229,918.18	0.25
4	CUELLAR NEJIA ANA MARIA	\$2,487,194.38	\$217,147.14	\$ 32,533.88	\$ 975,998.88	\$ 1,193,137.14	\$ 879,823.81	\$ 314,114.13	0.17
5	SOTO SANTILLAN MARTHA	\$2,531,323.58	\$218,828.84	\$ 28,968.00	\$ 867,888.00	\$ 1,877,828.84	\$ 879,823.81	\$ 198,885.83	0.17
6	SURRA SANCHEZ NORMA ANGELICA	\$2,192,545.85	\$182,611.97	\$ 21,667.00	\$ 658,818.00	\$ 832,621.97	\$ 883,567.81	\$ 729,854.96	0.18
7	XOCHA SANTIAGO GABRIELA	\$ 824,958.62	\$ 68,788.22	\$ 13,338.00	\$ 485,232.00	\$ 473,948.22	\$ 883,567.81	\$ 378,373.21	0.18
8	GALINDO ROSAL MARISOL	\$1,893,688.17	\$157,713.55	\$ 21,972.00	\$ 659,168.00	\$ 816,873.55	\$ 883,567.81	\$ 713,386.54	0.18
9	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	\$1,645,827.28	\$133,745.61	\$ 13,338.00	\$ 485,232.00	\$ 538,977.61	\$ 883,567.81	\$ 435,418.68	0.18
10	BONFIGLIO CASTRO GUSTAVO	\$2,181,909.72	\$175,869.83	\$ 23,333.00	\$ 699,998.00	\$ 875,859.83	\$ 883,567.81	\$ 771,492.82	0.18
11	BLAZ CHAPARRO GABRIELA	\$1,123,282.12	\$ 93,548.89	\$ 13,338.00	\$ 485,232.00	\$ 498,788.89	\$ 883,567.81	\$ 395,213.88	0.18

7

8

9

18

11

12

13

7.-FTU CUMABLE DE LA CENUSA 4 COLUMN 4

8.-FTU CUMABLE ENTRE 265 POR 38.4 IGUAL A LA FRACCION I

9.-SUELDO DIARIO ACTUAL DE CADA UNO DE LOS TRABAJADORES.

10.-SUELDO DIARIO POR TREINTA DIAS.

11.-BASE CUMABLE E ES IGUAL A LA SUMA DE FRACCION I MAS EL SUELDO DEL MES

12.-APLICACION D E LA TARIFA DEL ARTICULO 88 Y TABLA DEL ARTICULO 88-A.

13.-EL IMPUESTO QUE RESULTA ES DE LA FRACCION II.

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

CEDELA 441 CALCULO DE LA FRACCION II (CONTINUACION)

SUBSIDIO 0.0006  
S.N. 40,523.00

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	IMPTO PRINCIPAL	CUOTA FIJA	IMPUESTO TOTAL	%AL IMPUESTO PRINCIPAL	SUB. IMPUESTO PRINCIPAL	SUB. CUOTA FIJA	TOTAL DE SUB.	ISR. FRACC. II
1	CONEZ AGUILAR GABRIELA	\$ 88,282.55	\$254,933.00	\$347,135.55	0.58	\$ 48,181.27	\$128,288.00	72,752.91	\$264,382.64
2	COATES MEDRIZ LUIS ROE	\$ 119,366.84	\$369,933.00	\$489,299.84	0.48	\$ 47,722.74	\$184,967.00	\$ 85,868.82	\$484,179.83
3	AGUILAR TLAPALE ROE	\$ 59,977.55	\$193,833.00	\$253,810.55	0.58	\$ 29,988.77	\$ 96,916.00	\$ 64,812.77	\$188,977.77
4	CUELLAR NEJIA ANA MARIA	\$ 53,779.48	\$ 88,652.00	\$134,851.48	0.58	\$ 28,699.70	\$ 48,326.00	\$ 53,351.92	\$ 88,699.48
5	SOTO SANTILLAN MARTHA	\$ 33,736.85	\$ 88,652.00	\$114,448.85	0.58	\$ 18,090.43	\$ 48,326.00	\$ 51,475.96	\$ 62,975.96
6	BURAN SANCHEZ ROSA ANGELICA	\$ 72,985.58	\$ 3,186.00	\$ 76,811.58	0.58	\$ 36,452.75	\$ 1,554.00	\$ 47,797.63	\$ 28,213.88
7	ROCHA SANTIAGO GABRIELA	\$ 37,837.32	\$ 3,186.00	\$ 40,143.22	0.58	\$ 18,518.66	\$ 1,554.00	\$ 44,365.11	\$ ( 4,221.79)
8	GALINDO ROSAL MARISOL	\$ 71,338.65	\$ 3,186.00	\$ 74,426.65	0.58	\$ 35,665.33	\$ 1,554.00	\$ 47,985.68	\$ 29,791.59
9	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	\$ 43,541.86	\$ 3,186.00	\$ 46,647.86	0.58	\$ 21,778.53	\$ 1,554.00	\$ 44,985.68	\$ ( 4,641.46)
10	DONINGUEZ CASTRO GUSTAVO	\$ 77,149.28	\$ 3,186.00	\$ 80,255.28	0.58	\$ 38,574.64	\$ 1,554.00	\$ 48,281.91	\$ 32,853.37
11	SIAC CHAMPERO GABRIELA	\$ 79,521.39	\$ 3,186.00	\$ 82,427.39	0.58	\$ 19,768.69	\$ 1,554.00	\$ 44,688.92	\$ ( 1,973.53)

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

CEDELA 48 CALCULO DE LA FRACCION III 10 Y 0

SUBSIDIO 0.01 13,338.00

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO MENSUAL	LIMITE INTERIOR	DIFERENCIA	PORCENTAJE	IMPUESTO MENSUAL	CUOTA FIJA	IMPTO ANT DE SU2	% AL IMPTO MENSUAL
1	CORTES AGUILAR GABRIELA	\$ 1,734,199.00	\$1,544,793.01	\$190,206.09	0.25	\$ 47,551.72	\$193,833.00	\$211,384.72	0.50
2	CORTES RODRIGUEZ LUIS ROE	\$ 2,169,000.00	\$2,150,006.01	\$ 18,993.99	0.23	\$ 6,268.82	\$369,933.00	\$376,201.82	0.40
3	AGUILAR CLARALE ROE	\$ 1,500,000.00	\$ 879,823.01	\$620,176.99	0.17	\$185,566.09	\$ 80,652.00	\$186,218.09	0.50
4	CUELLAR MELIA ANA MARIA	\$ 975,990.00	\$ 879,823.01	\$ 96,166.99	0.17	\$ 16,404.29	\$ 80,652.00	\$ 97,136.29	0.50
5	SOTO BARTILLAN MARTHA	\$ 867,000.00	\$ 183,567.01	\$763,432.99	0.10	\$ 76,343.30	\$ 3,186.00	\$ 79,449.30	0.50
6	DUBAN SANCHEZ NORVA ANCELICA	\$ 650,810.00	\$ 183,567.01	\$466,442.99	0.10	\$ 54,644.30	\$ 3,186.00	\$ 57,750.30	0.50
7	ROCHA SANTIAGO GABRIELA	\$ 405,232.00	\$ 183,567.01	\$201,664.99	0.10	\$ 30,166.50	\$ 3,186.00	\$ 33,272.50	0.50
8	CALINDO ROSAL PARISOL	\$ 459,160.00	\$ 183,567.01	\$255,592.99	0.10	\$ 55,559.30	\$ 3,186.00	\$ 58,665.30	0.50
9	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	\$ 405,232.00	\$ 183,567.01	\$201,664.99	0.10	\$ 30,166.50	\$ 3,186.00	\$ 33,272.50	0.50
10	DONINGUEZ CASTRO CUSTAWO	\$ 499,990.00	\$ 183,567.01	\$296,422.99	0.10	\$ 59,642.30	\$ 3,186.00	\$ 62,748.30	0.50
11	DIAZ CHAVARRO GABRIELA	\$ 405,232.00	\$ 183,567.01	\$201,664.99	0.10	\$ 30,166.50	\$ 3,186.00	\$ 33,272.50	0.50

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

CEDELA 481 CALCULO DE LA FRACCION IV

PERIODO 0.0000  
18MS-0.00.222.2

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	SUB. IMPTO FRACCIONAL	SUB. CUOTA FIJA	TOTAL DE SUB.	IMPTO TOTAL	ISR FRACC III	% ISR FRACC V	FRACC. IV
1	COPEZ AGUILAR GABRIELA	0 23,775.86	0 96,916.00	0 63,623.62	0177,761.18	0 86,621.54	0.18	01,840,828.38
2	CORTES MEDRIZ LUIS MOE	0 2,587.21	0184,967.00	0 76,405.76	0279,795.25	0184,384.57	0.22	01,253,381.61
3	AGUILAR TLAPALE MOE	0 52,783.84	0 48,326.00	0 58,344.27	0127,873.82	0 61,123.95	0.14	0 723,809.59
4	CHELLAR KELIA ANA MARIA	0 8,242.19	0 48,326.00	0 49,819.15	0 47,317.24	0 33,382.25	0.18	0 488,886.59
5	DOTO BARTILLAN MARTHA	0 38,171.65	0 1,554.00	0 48,126.69	0 31,322.61	0 31,658.29	0.18	0 388,911.78
6	DUNAN SANCHEZ NORMA ANGELICA	0 27,322.15	0 1,554.00	0 46,658.18	0 11,788.28	0 16,513.68	0.06	0 198,271.85
7	ROCHA SANTIAGO CRISTELA	0 15,883.25	0 1,554.00	0 43,787.57	0118,435.87	0.00	0.00	0.00
8	GALINDO ROSAL MARISOL	0 27,779.65	0 1,554.00	0 46,137.66	0 12,527.64	0 14,263.46	0.06	0 171,261.24
9	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	0 15,883.25	0 1,554.00	0 43,787.57	0118,435.87	1,661.46	0.00	19,948.44
10	DOMINGUEZ CASTRO GUSTAVO	0 29,821.15	0 1,554.00	0 46,528.48	0 16,219.98	0 15,833.48	0.06	0 198,185.91
11	DIAZ CHAMARRO GABRIELA	0 15,883.25	0 1,554.00	0 43,787.57	0118,435.87	0.00	0.00	0.00

16

17

18

11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48-49-50-51-52-53-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65-66-67-68-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80-81-82-83-84-85-86-87-88-89-90-91-92-93-94-95-96-97-98-99-100-101-102-103-104-105-106-107-108-109-110-111-112-113-114-115-116-117-118-119-120-121-122-123-124-125-126-127-128-129-130-131-132-133-134-135-136-137-138-139-140-141-142-143-144-145-146-147-148-149-150-151-152-153-154-155-156-157-158-159-160-161-162-163-164-165-166-167-168-169-170-171-172-173-174-175-176-177-178-179-180-181-182-183-184-185-186-187-188-189-190-191-192-193-194-195-196-197-198-199-200-201-202-203-204-205-206-207-208-209-210-211-212-213-214-215-216-217-218-219-220-221-222-223-224-225-226-227-228-229-230-231-232-233-234-235-236-237-238-239-240-241-242-243-244-245-246-247-248-249-250-251-252-253-254-255-256-257-258-259-260-261-262-263-264-265-266-267-268-269-270-271-272-273-274-275-276-277-278-279-280-281-282-283-284-285-286-287-288-289-290-291-292-293-294-295-296-297-298-299-300-301-302-303-304-305-306-307-308-309-310-311-312-313-314-315-316-317-318-319-320-321-322-323-324-325-326-327-328-329-330-331-332-333-334-335-336-337-338-339-340-341-342-343-344-345-346-347-348-349-350-351-352-353-354-355-356-357-358-359-360-361-362-363-364-365-366-367-368-369-370-371-372-373-374-375-376-377-378-379-380-381-382-383-384-385-386-387-388-389-390-391-392-393-394-395-396-397-398-399-400-401-402-403-404-405-406-407-408-409-410-411-412-413-414-415-416-417-418-419-420-421-422-423-424-425-426-427-428-429-430-431-432-433-434-435-436-437-438-439-440-441-442-443-444-445-446-447-448-449-450-451-452-453-454-455-456-457-458-459-460-461-462-463-464-465-466-467-468-469-470-471-472-473-474-475-476-477-478-479-480-481-482-483-484-485-486-487-488-489-490-491-492-493-494-495-496-497-498-499-500-501-502-503-504-505-506-507-508-509-510-511-512-513-514-515-516-517-518-519-520-521-522-523-524-525-526-527-528-529-530-531-532-533-534-535-536-537-538-539-540-541-542-543-544-545-546-547-548-549-550-551-552-553-554-555-556-557-558-559-560-561-562-563-564-565-566-567-568-569-570-571-572-573-574-575-576-577-578-579-580-581-582-583-584-585-586-587-588-589-590-591-592-593-594-595-596-597-598-599-600-601-602-603-604-605-606-607-608-609-610-611-612-613-614-615-616-617-618-619-620-621-622-623-624-625-626-627-628-629-630-631-632-633-634-635-636-637-638-639-640-641-642-643-644-645-646-647-648-649-650-651-652-653-654-655-656-657-658-659-660-661-662-663-664-665-666-667-668-669-670-671-672-673-674-675-676-677-678-679-680-681-682-683-684-685-686-687-688-689-690-691-692-693-694-695-696-697-698-699-700-701-702-703-704-705-706-707-708-709-710-711-712-713-714-715-716-717-718-719-720-721-722-723-724-725-726-727-728-729-730-731-732-733-734-735-736-737-738-739-740-741-742-743-744-745-746-747-748-749-750-751-752-753-754-755-756-757-758-759-760-761-762-763-764-765-766-767-768-769-770-771-772-773-774-775-776-777-778-779-780-781-782-783-784-785-786-787-788-789-790-791-792-793-794-795-796-797-798-799-800-801-802-803-804-805-806-807-808-809-810-811-812-813-814-815-816-817-818-819-820-821-822-823-824-825-826-827-828-829-830-831-832-833-834-835-836-837-838-839-840-841-842-843-844-845-846-847-848-849-850-851-852-853-854-855-856-857-858-859-860-861-862-863-864-865-866-867-868-869-870-871-872-873-874-875-876-877-878-879-880-881-882-883-884-885-886-887-888-889-890-891-892-893-894-895-896-897-898-899-900-901-902-903-904-905-906-907-908-909-910-911-912-913-914-915-916-917-918-919-920-921-922-923-924-925-926-927-928-929-930-931-932-933-934-935-936-937-938-939-940-941-942-943-944-945-946-947-948-949-950-951-952-953-954-955-956-957-958-959-960-961-962-963-964-965-966-967-968-969-970-971-972-973-974-975-976-977-978-979-980-981-982-983-984-985-986-987-988-989-990-991-992-993-994-995-996-997-998-999-1000

TARIFA DEL ARTICULO 80, HEMERICAL, PUBLICADO EL 30 DE ABRIL DE 1972

ARTICULO 80 TARIFA HEMERICAL (ABRIL, MAYO, JUNIO)			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PRECEDENTE P.A.L.S.
1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000 6.500 7.000 7.500 8.000 8.500 9.000 9.500 10.000	1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000 6.500 7.000 7.500 8.000 8.500 9.000 9.500 10.000	1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000 6.500 7.000 7.500 8.000 8.500 9.000 9.500 10.000	1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000 6.500 7.000 7.500 8.000 8.500 9.000 9.500 10.000

TARIFA DEL ARTICULO 80A, PARA EFECTOS DEL SUBSIDIO

ARTICULO 80A SUBSIDIO			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	QUINTO, HEMERICAL
1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000 6.500 7.000 7.500 8.000 8.500 9.000 9.500 10.000	1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000 6.500 7.000 7.500 8.000 8.500 9.000 9.500 10.000	1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000 6.500 7.000 7.500 8.000 8.500 9.000 9.500 10.000	1.000 1.500 2.000 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 5.500 6.000 6.500 7.000 7.500 8.000 8.500 9.000 9.500 10.000

TARIFAS QUE SE APLICAN PARA CALCULO DEL P.T.U.

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

NOTA DE PARTICIPACION DE UTILIDADES DEL EJERCICIO DE 1981, EN EL MES DE MAYO DE 1982

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO	PERCEPCIONES						DEDUCCIONES				NETO A PAGAR
			TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXT	OTRAS	TOTAL DE PERCEPCIONES	IMPUESTO RETENIDO		OTRAS		TOTAL DEDUCCIONES	
			DIAS	SALARIO IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE		I.S.P.T.	I.M.S.S.	IMPORTE			
1	COEZ AGUIAR GABRIELA.	006658025-20-1		\$293779.68	\$4,772,800.00			\$293779.68	\$ 1,848,828.38			\$ 1,848,828.38	\$ 2,090,771.22
2	CORTES RODRIG LUIS JAVIER.	006678712-58-1		\$4112786.38	\$1,728,800.00			\$4112786.38	\$ 1,253,381.61			\$ 1,253,381.61	\$ 3,059,484.69
3	AGUIAR TILAPALE ROE.	0276648763-87-9		\$2618261.34	\$1,728,800.00			\$2618261.34	\$ 733,889.59			\$ 733,889.59	\$ 2,084,371.76
4	CIELLAR NEJIA ANA MARIA.	0290788106-74-3		\$2087144.38	\$2,169,800.00			\$2087144.38	\$ 488,886.59			\$ 488,886.59	\$ 2,486,337.71
5	SOTO SANTIILLAN MARTHA.	0290698223-87-2		\$2731273.58	\$1,588,800.00			\$2731273.58	\$ 388,811.78			\$ 388,811.78	\$ 2,351,261.79
6	BURON SANCHEZ ROSA ANGELICA	0290698719-82-8		\$292445.85	\$76,800.00			\$292445.85	\$ 198,271.85			\$ 198,271.85	\$ 2,194,223.28
7	BOCAN SANTIAGO GARCIELA	0292678018-80-1		\$1824988.62	\$867,800.00			\$1824988.62	\$ 8.88			\$ 8.88	\$ 1,824,988.62
8	GALINDO ROSAL MARISOL	0489698283-81-0		\$289358.17	\$658,800.00			\$289358.17	\$ 171,261.24			\$ 171,261.24	\$ 1,922,288.93
9	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	0482661125-89-6		\$188577.28	\$399,800.00			\$188577.28	\$ 19,948.44			\$ 19,948.44	\$ 1,785,823.84
10	DONIZUELO OSTRO GUSTAVO	0602688426-84-2		\$2881939.72	\$449,547.88			\$2881939.72	\$ 198,185.91			\$ 198,185.91	\$ 2,111,823.81
11	BING OSWALDO GABRIELA	0102648228-85-8		\$1322152.12	\$399,800.00			\$1322152.12	\$ 8.88			\$ 8.88	\$ 1,322,152.12
				\$2826888.88				\$2826888.88	\$ 4,387,625.88			\$ 4,387,625.88	\$23,762,375.88

## COMPAÑIA MANAYAM S.A. DE C.V.

## 1) CALCULO DE UN DESPIDO SIN JUSTIFICACION.

NOMBRE:	DOMINGUEZ CASTRO GUSTAVO
SALARIO DIARIO:	23,333.33
FECHA DE INGRESO:	04 -DIC.-90
FECHA DE SEPARACION:	17-JULIO-92
INDENIZACION :	
3 MESES DE SALARIO POR EL 1ER AÑO =	2,100,000.00
20 DIAS DE SALARIO POR AÑO LABORADO =	466,666.60
TOTAL POR INDENIZACION.:	2,566,666.60
PARTES PROPORCIONALES:	
GRATIFICACION (199 DIAS X 30) / 365 =	381,733.28
VACACIONES (199 DIAS X 6) /365 =	101,733.32
PRIMA VACACIONAL 101,733.32 X 25% =	25,433.33
TOTAL DE PARTES PROPORCIONALES:	508,899.93
+ SALARIO DE LA SEMANA LABORADA:	163,333.31
TOTAL DE INGRESOS:	3,238,899.84
- INGRESOS EVENTOS	
PRIMA VACACIONAL (TOPE DE 15 DIAS DE S.M.G.)	25,433.33
GRATIFICACION (TOPE DE 30 DIAS DE S.M.G.)	381,733.28
INDENIZACION (90 DIAS DE S.M.G. POR CADA AÑO)	1,199,700.00
	1,606,866.61
BASE PARA EL CALCULO DE ISPT.	1,632,033.23



COMPAÑIA PANAYAN S.A. DE C.V.

2) CALCULO IEL ISPT. DE DEL SR. DOMINGUEZ CASTRO.

NO.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE LIMITE	% IMPUESTO	IMPUESTO MARGINAL	CUOTA FIJA	IMP. TOTAL
1	DOMINGUEZ CASTRO GUSTAVO	1,632,033.23	1,608,992.01	23,041.22	0.35	8,064.43	456,911.00	464,975.43

% DE IMP. T.	SUB IMP. MARG.	CUOTA FIJA	SUBSIDIO CUOTA FIJA	SUBSIDIO NO ACREDITADO	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	SUBSIDIO ACREDITABLE	10% SALARIO MINIMO	IMPUESTO A RETENER
0.2000	1,612.89	171,472.00	173,084.69	0.8086	139,956.44	33,128.45	9,331.00	422,515.98

NOTA:  
LA TARIAS DEL ART. 80 Y LA TABLA DEL ART.60-A SON LAS MISMAS QUE SE UTILIZAN EN EL CALCULO DE ISPT.  
PARA LA SIGUIENTE SEMANA DEL MES DE AGOSTO.

3) TOTAL DE INGRESOS A RECIBIR DESPUES DEL IMPUESTO.

INGRESOS ANTES DE IMPUESTOS:

	3,238,899.84
+ FONDO DE ANCLARO:	
PATRON	568,399.92
TRABAJADOR	568,399.92
	-----
	1,136,799.84
	4,375,699.68
- I.S.P.T.	422,515.98
	-----
TOTAL A RECIBIR	3,953,183.70

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**  
**CEBULA 5 HORAS EXTRAS**

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO	SUELDO HORA	DIAS TRABAJADOS	SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO	SUELDO HORA	SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO	SUELDO HORA	TOTAL SUELDO
1	ROCHA SANTIAGO GRACIELA	\$ 405,232.00	13300.00	1444.25	9	29992.50			29992.50		8.00	29992.50
2	SDO SANTILLAN MARTHA	\$ 667,000.00	21900.00	3612.50	9	65825.00			32512.50		32512.50	65825.00
3	CUELLAR NELIA APA MARJA	\$ 976,000.00	35533.33	4064.67	15	73200.00	73200.00		36600.00		109000.00	146400.00
4	COHEZ ACIJILAR GABRIELA	\$ 1,775,000.00	57833.33	7229.17	9	138125.00			69062.50		69062.50	138125.00
5	CORTES HENDEZ LUIS JAVIER	\$ 2,169,000.00	72300.00	9837.50	14	162675.00	135542.50		66650.00		231587.50	298217.50

EL 20% DE ESTAS HORAS EXTRAS SE PARA DEL LIMITE ESTABLECIDO POR LO QUE SE CONCIBEN EL TOPE DE LOS 5 SALARIOS MINIMOS

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CALCULO DEL I.R.S.F.

PRIMERA QUINCENA DEL MES DE AGOSTO DE 1982

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUPLABLE	FACTOR DE INTECCION	SUELDO INTEGRADO	X RETENCION	RETENCION DEL MES
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	238600.00	1.8904	2581694.40	0.040	124001.33
2	CAMPANA CATICA MIGUEL B.	186600.00	1.8077	2023122.00	0.040	97109.86
3	CONEZ AGUILAR GABRIELA	867500.00	1.8098	944787.50	0.040	45345.96
4	CORTES RODRIGUEZ LUIS JAVIER	1004500.00	1.8063	1370092.35	0.040	56640.43
5	AGUILAR TLAPALE NOE	750000.00	1.8077	815775.00	0.040	39157.20

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

CALZADO DEL I.N.F.S.

PRIMERA SEMANA DEL MES DE AGOSTO DE 1962

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	FACTOR DE INTEGRACION	SUELDO INTEGRADO	x RETENCION	RETENCION DEL INSE
1	CUELLAR PEIJA ANA MARIA	227723.00	1.0098	248881.24	0.048	11944.06
2	SOTO SANTILLAN MARTHA	282388.00	1.0077	228841.71	0.048	10562.88
3	BLUMEN SANCHEZ NORMA ANGELICA	151667.00	1.0063	164755.06	0.048	7988.28
4	NOCHA SANTIAGO EMACIELA	93318.00	1.0063	101362.66	0.008	0.88
5	GALINDO ROBAL MARISOL	153884.00	1.0098	167492.56	0.048	8029.74
6	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	93318.00	1.0077	101492.29	0.008	0.88
7	HERNANDEZ DIAZ MARIO A	122588.00	1.0063	133871.75	0.048	6387.44
8	DIAS CHAMPARO GEMELIA	93318.00	1.0063	101362.66	0.008	0.88

TARIFA DEL ARTICULO 80, QUINCENAL, PUBLICADA EL 4 DE AGOSTO DE 1950

ARTICULO 80			
TARIFA QUINCENAL			
(JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE)			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PERCENTAJE
0-100	100-200	100	10%
100-200	200-300	200	10%
200-300	300-400	300	10%
300-400	400-500	400	10%
400-500	500-600	500	10%
500-600	600-700	600	10%
600-700	700-800	700	10%
700-800	800-900	800	10%
800-900	900-1000	900	10%
900-1000	1000-1100	1000	10%
1000-1100	1100-1200	1100	10%
1100-1200	1200-1300	1200	10%
1200-1300	1300-1400	1300	10%
1300-1400	1400-1500	1400	10%
1400-1500	1500-1600	1500	10%
1500-1600	1600-1700	1600	10%
1600-1700	1700-1800	1700	10%
1700-1800	1800-1900	1800	10%
1800-1900	1900-2000	1900	10%
1900-2000	2000-2100	2000	10%
2000-2100	2100-2200	2100	10%
2100-2200	2200-2300	2200	10%
2200-2300	2300-2400	2300	10%
2300-2400	2400-2500	2400	10%
2400-2500	2500-2600	2500	10%
2500-2600	2600-2700	2600	10%
2600-2700	2700-2800	2700	10%
2700-2800	2800-2900	2800	10%
2800-2900	2900-3000	2900	10%
2900-3000	3000-3100	3000	10%
3000-3100	3100-3200	3100	10%
3100-3200	3200-3300	3200	10%
3200-3300	3300-3400	3300	10%
3300-3400	3400-3500	3400	10%
3400-3500	3500-3600	3500	10%
3500-3600	3600-3700	3600	10%
3600-3700	3700-3800	3700	10%
3700-3800	3800-3900	3800	10%
3800-3900	3900-4000	3900	10%
3900-4000	4000-4100	4000	10%
4000-4100	4100-4200	4100	10%
4100-4200	4200-4300	4200	10%
4200-4300	4300-4400	4300	10%
4300-4400	4400-4500	4400	10%
4400-4500	4500-4600	4500	10%
4500-4600	4600-4700	4600	10%
4600-4700	4700-4800	4700	10%
4700-4800	4800-4900	4800	10%
4800-4900	4900-5000	4900	10%
4900-5000	5000-5100	5000	10%
5000-5100	5100-5200	5100	10%
5100-5200	5200-5300	5200	10%
5200-5300	5300-5400	5300	10%
5300-5400	5400-5500	5400	10%
5400-5500	5500-5600	5500	10%
5500-5600	5600-5700	5600	10%
5600-5700	5700-5800	5700	10%
5700-5800	5800-5900	5800	10%
5800-5900	5900-6000	5900	10%
5900-6000	6000-6100	6000	10%
6000-6100	6100-6200	6100	10%
6100-6200	6200-6300	6200	10%
6200-6300	6300-6400	6300	10%
6300-6400	6400-6500	6400	10%
6400-6500	6500-6600	6500	10%
6500-6600	6600-6700	6600	10%
6600-6700	6700-6800	6700	10%
6700-6800	6800-6900	6800	10%
6800-6900	6900-7000	6900	10%
6900-7000	7000-7100	7000	10%
7000-7100	7100-7200	7100	10%
7100-7200	7200-7300	7200	10%
7200-7300	7300-7400	7300	10%
7300-7400	7400-7500	7400	10%
7400-7500	7500-7600	7500	10%
7500-7600	7600-7700	7600	10%
7600-7700	7700-7800	7700	10%
7700-7800	7800-7900	7800	10%
7800-7900	7900-8000	7900	10%
7900-8000	8000-8100	8000	10%
8000-8100	8100-8200	8100	10%
8100-8200	8200-8300	8200	10%
8200-8300	8300-8400	8300	10%
8300-8400	8400-8500	8400	10%
8400-8500	8500-8600	8500	10%
8500-8600	8600-8700	8600	10%
8600-8700	8700-8800	8700	10%
8700-8800	8800-8900	8800	10%
8800-8900	8900-9000	8900	10%
8900-9000	9000-9100	9000	10%
9000-9100	9100-9200	9100	10%
9100-9200	9200-9300	9200	10%
9200-9300	9300-9400	9300	10%
9300-9400	9400-9500	9400	10%
9400-9500	9500-9600	9500	10%
9500-9600	9600-9700	9600	10%
9600-9700	9700-9800	9700	10%
9700-9800	9800-9900	9800	10%
9800-9900	9900-10000	9900	10%

TARIFA DEL ARTICULO 80A, PARA EFECTOS DEL SUBSIDIO

ARTICULO 80A			
SUBSIDIO			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PERCENTAJE
0-100	100-200	100	10%
100-200	200-300	200	10%
200-300	300-400	300	10%
300-400	400-500	400	10%
400-500	500-600	500	10%
500-600	600-700	600	10%
600-700	700-800	700	10%
700-800	800-900	800	10%
800-900	900-1000	900	10%
900-1000	1000-1100	1000	10%
1000-1100	1100-1200	1100	10%
1100-1200	1200-1300	1200	10%
1200-1300	1300-1400	1300	10%
1300-1400	1400-1500	1400	10%
1400-1500	1500-1600	1500	10%
1500-1600	1600-1700	1600	10%
1600-1700	1700-1800	1700	10%
1700-1800	1800-1900	1800	10%
1800-1900	1900-2000	1900	10%
1900-2000	2000-2100	2000	10%
2000-2100	2100-2200	2100	10%
2100-2200	2200-2300	2200	10%
2200-2300	2300-2400	2300	10%
2300-2400	2400-2500	2400	10%
2400-2500	2500-2600	2500	10%
2500-2600	2600-2700	2600	10%
2600-2700	2700-2800	2700	10%
2700-2800	2800-2900	2800	10%
2800-2900	2900-3000	2900	10%
2900-3000	3000-3100	3000	10%
3000-3100	3100-3200	3100	10%
3100-3200	3200-3300	3200	10%
3200-3300	3300-3400	3300	10%
3300-3400	3400-3500	3400	10%
3400-3500	3500-3600	3500	10%
3500-3600	3600-3700	3600	10%
3600-3700	3700-3800	3700	10%
3700-3800	3800-3900	3800	10%
3800-3900	3900-4000	3900	10%
3900-4000	4000-4100	4000	10%
4000-4100	4100-4200	4100	10%
4100-4200	4200-4300	4200	10%
4200-4300	4300-4400	4300	10%
4300-4400	4400-4500	4400	10%
4400-4500	4500-4600	4500	10%
4500-4600	4600-4700	4600	10%
4600-4700	4700-4800	4700	10%
4700-4800	4800-4900	4800	10%
4800-4900	4900-5000	4900	10%
4900-5000	5000-5100	5000	10%
5000-5100	5100-5200	5100	10%
5100-5200	5200-5300	5200	10%
5200-5300	5300-5400	5300	10%
5300-5400	5400-5500	5400	10%
5400-5500	5500-5600	5500	10%
5500-5600	5600-5700	5600	10%
5600-5700	5700-5800	5700	10%
5700-5800	5800-5900	5800	10%
5800-5900	5900-6000	5900	10%
5900-6000	6000-6100	6000	10%
6000-6100	6100-6200	6100	10%
6100-6200	6200-6300	6200	10%
6200-6300	6300-6400	6300	10%
6300-6400	6400-6500	6400	10%
6400-6500	6500-6600	6500	10%
6500-6600	6600-6700	6600	10%
6600-6700	6700-6800	6700	10%
6700-6800	6800-6900	6800	10%
6800-6900	6900-7000	6900	10%
6900-7000	7000-7100	7000	10%
7000-7100	7100-7200	7100	10%
7100-7200	7200-7300	7200	10%
7200-7300	7300-7400	7300	10%
7300-7400	7400-7500	7400	10%
7400-7500	7500-7600	7500	10%
7500-7600	7600-7700	7600	10%
7600-7700	7700-7800	7700	10%
7700-7800	7800-7900	7800	10%
7800-7900	7900-8000	7900	10%
7900-8000	8000-8100	8000	10%
8000-8100	8100-8200	8100	10%
8100-8200	8200-8300	8200	10%
8200-8300	8300-8400	8300	10%
8300-8400	8400-8500	8400	10%
8400-8500	8500-8600	8500	10%
8500-8600	8600-8700	8600	10%
8600-8700	8700-8800	8700	10%
8700-8800	8800-8900	8800	10%
8800-8900	8900-9000	8900	10%
8900-9000	9000-9100	9000	10%
9000-9100	9100-9200	9100	10%
9100-9200	9200-9300	9200	10%
9200-9300	9300-9400	9300	10%
9300-9400	9400-9500	9400	10%
9400-9500	9500-9600	9500	10%
9500-9600	9600-9700	9600	10%
9600-9700	9700-9800	9700	10%
9700-9800	9800-9900	9800	10%
9800-9900	9900-10000	9900	10%

TARIFAS QUE SE APLICAN PARA CALCULO DEL I.S.F.T. EL MES DE AGOSTO

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CALCULO DE I.S.F.T QUINCENAL (MATER DE RESERVA)  
PRIMERA QUINCENA DEL MES DE AGOSTO DE 1982

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	RANGE DE LIMITE INFERIOR	IMPUESTO MARGINAL	IMPUESTO MARGINAL	CUOTA Fija	IMPUESTO TOTAL
1	LOPEZ ALEJANDRO J. CARLOS	230600.00	2187325.01	190474.99	0.34	67401.50	508575.00	610056.50
2	CANYONA GATICA RICHEL B.	1066000.00	1004620.01	775379.99	0.33	255076.00	106615.00	142490.00
3	CORREZ AGUILAR GABRIELA	932562.50	905918.01	2662.49	0.32	8520.00	129435.00	137955.00
4	CORTES REYES LUIS JAVIER	1316007.50	1004620.01	231467.49	0.33	76304.27	106615.00	262999.27
5	AGUILAR TIAPALE ROE	750000.00	440445.01	306554.99	0.17	52114.35	400.00	52794.35

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CALCULO DE I.R.F.T QUINCENAL (RENTAS DE SUBSISTIO)  
PRIMERA QUINCENA DEL MES DE AGOSTO DE 1992

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	N. ASISTO	SUBSISTIO NO ASISTIDA	COSTA FIJA	SUBSISTIO FIJA	SEER <sup>NO</sup> SEER <sup>SI</sup>	SEER <sup>NO</sup> SEER <sup>SI</sup>	SERVICIO ACREDITABLE	IR	IMPUESTO NETO
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	0.200	28244.45	238098.80	259134.45	0.0006	299536.12	49590.33	28262.00	540496.16
2	CAMPORA GARCIA MIGUEL S.	0.400	182258.16	93315.80	196665.16	0.0006	158214.05	37450.31	28262.00	384778.89
3	DOÑEZ ACUILAR GABRIELA	0.600	4264.80	64725.80	68990.60	0.0006	56704.83	13204.57	28262.00	184497.23
4	CORTES RODRIGUEZ LUIS JAVIER	0.400	30537.71	93315.80	123853.51	0.0006	180168.24	27780.47	28262.00	219820.80
5	ACUILAR Tlapale NOE	0.500	26457.17	28348.80	54805.97	0.0006	37516.76	8080.42	28262.00	63661.93

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

NOTA QUINCENAL (NORMAL)  
DEL 1 AL 15 DE AGOSTO DE 1992

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO	DIAS	PERCEPCIONES					DEDUCCIONES				NETO A PAGAR	
				TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXT	OTRAS	TOTAL DE	I.S.P.T.		I.N.S.S.			OTRAS
				SALARIO	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	PERCEPCIONES	CLAVE	IMPORTE	CLAVE	IMPORTE		CLAVE
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	LOM3678C25-48-0	15	\$ 159066.66	\$2386,000.00				\$2386,000.00	\$548,196.16	\$124,061.33	1	286,329.00	1426,682.51
2	CARRERA CATICA MIGUEL F.	COM6688712-CJ-1	15	\$ 124000.00	\$1668,000.00				\$1668,000.00	\$384,778.89	\$ 97,189.06	1	223,200.00	1154,912.06
3	GOMEZ AGUILAR GABRIELA	COM6688325-24-1	15	\$ 57033.33	\$ 867,500.00	9	\$ 130,125.00		\$ 997,625.00	\$184,497.23	\$ 45,345.96	1	184,100.00	743,681.81
4	CORTES HERNANDEZ LUIS JAVIER	COM678712-53-1	15	\$ 72300.00	\$1884,500.00	15	\$ 299,237.50		\$1382,737.50	\$219,828.00	\$ 56,548.43	1	130,140.00	977,828.27
5	AGUILAR TLAPALE NOE	ACT6668783-07-9	15	\$ 58000.00	\$ 758,000.00				\$ 758,000.00	\$ 63,651.93	\$ 39,159.28	1	90,000.00	557,190.97
TOTALES				\$463,199.99	6,940,000.00	\$ 429,362.50			\$7376,362.50	1328,152.28	363,042.78		833,760.00	4059,467.52





**COMPANIA MANAYAM S. A. DE C. U.**

CALCULO DE I. R. P. Y SEMIPAL (ANTES DE SUBSIDIO)  
PRIMEA SEMANA DEL MES DE AGOSTO DE 1962

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE DE LIMITE INFERIOR	% IMPUESTO MARGINAL	IMPUESTO MARGINAL	CUOTA F.I.A.	IMPORTE
1	CUELLAR REJIA ANA MARIA	237523.00	206941.01	138591.99	0.17	22200.64	10904.00	41104.64
2	SOTO SANTILLAN MARTHA	234012.50	206941.01	27071.49	0.17	4700.15	10904.00	23722.15
3	DUNAN SANCHEZ NORMA ANGELICA	151667.00	24301.00	127206.00	0.10	12720.60	720.00	13456.60
4	BOON SANTIAGO EMILIOLA	93210.00	24301.00	60929.00	0.10	6092.90	720.00	7620.90
5	GALINDO ROSAL MARISOL	153004.00	24301.00	129423.00	0.10	12942.30	720.00	13670.30
6	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	93210.00	24301.00	60929.00	0.10	6092.90	720.00	7620.90
7	BONINQUEZ CASTRO GUSTAVO	122500.00	24301.00	90119.00	0.10	9011.90	720.00	10529.90
8	DIAZ CHAPARRO GABRIELA	93210.00	24301.00	60929.00	0.10	6092.90	720.00	7620.90

COMPANIA MANAYAM S. A. DE C. U.

CALCULO DE I. R. P. Y EDPOMI (EXCEPTO DE SUBSIDIOS)

PRIMERA SEMANA DEL MES DE AGOSTO DE 1962

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	VALOR MENS.	SUBSIDIO INDICIAEL	CUOTA FIJA	SUBSIDIO FIJA	SEGURO SOCIAL	SEGURO MORTEL	SUBSIDIO SUCERITABLE	IMP. I. R.	IMPUESTO RETENEN
1	CUELLAR VELAZ ARA MARIA	0.500	11180.32	9492.00	28592.32	0.0006	16658.95	7941.37	9331.00	27912.27
2	SOTO BARTILLAN MARTHA	0.500	2369.00	9492.00	11861.00	0.0006	9590.07	2278.21	9331.00	12128.94
3	MUNN RAMONIZ ROSMA APPLICIA	0.500	6364.30	364.00	6728.30	0.0006	5440.58	1207.08	9331.00	2837.08
4	ROCHA SANTIAGO GRACIELA	0.500	3446.45	364.00	3810.45	0.0006	3001.13	729.32	9331.00	12439.42
5	GALINDO ROSAL MARISOL	0.500	6471.15	364.00	6835.15	0.0006	5526.98	1300.25	9331.00	3031.05
6	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	0.500	3446.45	364.00	3810.45	0.0006	3001.13	729.32	9331.00	12439.42
7	RODRIGUEZ CASTRO GUSTAVO	0.500	4905.95	364.00	5269.95	0.0006	4261.28	1000.67	9331.00	200.23
8	BIAE CHAMPARO GRACIELA	0.500	3446.45	364.00	3810.45	0.0006	3001.13	729.32	9331.00	12439.42

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

MORFIN SEMANAL DEL 1 AL 7 DE AGOSTO DE 1962

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUeldo	DIAS	PERCEPCIONES						DEDUCCIONES			NETO A PAGAR		
				TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXT		OTRAS		TOTAL DE PERCEPCIONES		OTRAS			
				SALARIO	IMPORTE	OTRAS	IMPORTE	OTRAS	IMPORTE	I.S.P.T.	I.R.S.S.	OTRAS			
1	CUELLAR MEJIA ANA MARIA.	CUY6708186-TA-3	7	\$ 32533.29	\$ 227,733.00	15	\$ 146,400.00			\$374,133.00	\$ 27,912.27	\$ 11,904.06	1	\$ 27,327.96	\$246,900.71
2	SOTO SANTILLAN MARTHA.	SOS6690223-ST-2	7	\$ 28980.00	\$ 202,300.00	9	\$ 65,825.00			\$267,325.00	\$ 12,128.94	\$ 19,562.00	1	\$ 24,276.00	\$228,366.85
3	BURAN SANCHEZ NORMA ANCELION	BUS6608719-62-R	7	\$ 21666.71	\$ 151,667.00					\$151,667.00	\$ 0.00	\$ 7,910.47	1	\$ 10,200.00	\$125,540.43
4	BOCHA SANTIAGO CRUCIELA	BOC6670818-00-1	7	\$ 13300.00	\$ 93,310.00	9	\$ 29,992.50			\$123,302.00	\$ 0.00	\$ 0.00	1	\$ 11,197.20	\$112,105.30
5	GALINDO ROSAL MARISOL	GAR6608030-CI-0	7	\$ 21972.00	\$ 153,004.00					\$153,004.00	\$ 0.00	\$ 0,039.64	1	\$ 10,456.40	\$127,387.00
6	GARCIA CORDEROZ ALVIA	GARC661125-NN-6	7	\$ 13300.00	\$ 93,310.00					\$ 93,310.00	\$ 0.00	\$ 0.00	1	\$ 11,197.20	\$ 82,112.00
7	HERRERA DIAZ MARIO A.	HERR6608623-NU-1	7	\$ 17500.00	\$ 122,500.00					\$122,500.00	\$ 0.00	\$ 6,307.44	1	\$ 14,700.00	\$101,412.56
8	BLAZ CHAFERZO CARMELA	BIC6648229-05-0	7	\$ 13300.00	\$ 93,310.00					\$ 93,310.00	\$ 0.00	\$ 0.00	1	\$ 11,197.20	\$ 82,112.00
TOTALES				\$162,562.00	\$1,137,934.00		\$ 241,417.50			\$1379,351.00	\$ 40,033.21	\$ 44,011.62		\$ 136,532.00	\$1157954.39

## COMPAÑIA MANAYAM S.A. DE C.V.

## 1) CALCULO DEL FINIQUITO

NOMBRE:	GALINDO ROSAL MARTSOL
SALARIO DIARIO:	21,972.00
FECHA DE INGRESO:	23-MAYO-89
FECHA DE SEPARACION:	25-SEPT-92

AGUINALDO PROPORCIONAL:	
$(249 * 30) / 365 = 20.46 * 21972 =$	449,547.12

VACACIONES VENCIDAS:	
19 DIAS POR LOS 3 AÑOS =	219,720.00

PROPORCION DE LOS 4 MESES	
$(125 * 12) / 365 = 4.10 * 21972 =$	90,085.20

PRIMA VACACIONAL:	
$(219,720 + 90,085.2) * 25\%$	77,451.25

DIAS LABORADOS EN LA SEMANA:	
7 DIAS * 21,972 =	153,804.00

TOTAL DE INGRESOS A RECIBIR	990,607.57
-----------------------------	------------

MENOS PARTE EXENTA:	
30 DIAS DE S.M.G. GRAT. =	399,900.00
15 DIAS DE S.M.G. P.V. =	77,451.25

-----  
477,351.25

BASE PARA ISPT	513,256.32
----------------	------------



COMPAÑIA KAWAYAN S.A. DE C.V.

## 2) CALCULO DE I.S.P.T. DEL FINQUITO.

NO.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE LIMITE	% IMPUESTO	IMPUESTO MARGINAL	CUOTA FIJA	IMPPTO. TOTAL
1	IGALINDO ROSAL MARISOL.	513,256.32	506,156.01	7,100.31	0.33	2,343.10	87,087.90	89,431.00

N.º DE CARTA	CUOTA FIJA	CUOTA FIJA	SUBSIDIO CUOTA FIJA	SUBSIDIO ACREDITADO	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	SUBSIDIO ACREDITABLE	10% SALARIO MINIMO	IMPUESTO A RETENER
0.4000	937.24	43,547.00	44,484.24	0.0086	35,963.96	8,514.28	9,331.00	71,564.82

LA TARIFA DEL ART. 80 Y TABLA DE ART.80-A SON LAS MISMAS UTILIZADAS EN EL CALCULO SEMANAL DEL MES DE AGOSTO.

## 3) TOTAL A RECIBIR DESPUES DE IMPUESTO

INGRESOS ANTES DE IMPUESTOS:	990,607.57
+ FRADO DE AHORRO:	
PATRON	771,217.20
TRABAJADOR	771,217.20
	-----
	1,542,434.40
	2,535,041.97
	-----
- I.S.P.T.	71,584.82
	-----
TOTAL A RECIBIR	2,461,457.15

COMPANIA MANAYAM S. A. DE C. V.

CEDULA 6 DIAS DE DESCANSO LABORADOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR	CLAVE	SEALDO DIARIO	INDENIZACION	PRIMA DOMINICAL	TOTAL ANTES DE DEDUCCION	INGRESOS INDENIZACION	EXCESO PRIMA DOMINICAL	BASE PARA I.S.P.T.
DIAZ CHAPARRO GABRIELA	1	13,330.00	26,660.00	5,332.50	43,322.50	39,990.00	3,332.50	0.00
DOMINGUEZ CASTRO GUSTAVO	2	23,333.33	0.00	5,833.33	29,166.66		5,833.30	0.00
BOTO SANTILLAN MARTHA.	3	28,700.00	57,800.00	0.00	86,700.00	28,930.00		28,900.00
CORTES HENDEZ LUIS JAVIER	4	72,300.00	144,600.00	18,075.00	234,975.00	66,650.00	13,330.00	82,695.00

CLAVES:

1. SALARIO MENOR AL QUE TRABAJA EL DOMINGO SIN SUSTITUCION DE OTRO DIA.
2. SALARIO SUPERIOR AL MENOR AL QUE TRABAJA EL DOMINGO QUE SUSTITUYE POR OTRO DIA.
3. SALARIO SUPERIOR AL MENOR QUE LABORA EN DIA DE DESCANSO Y NO SE LE SUSTITUYE POR OTRO.
4. SALARIO SUPERIOR AL MENOR, QUE TRABAJA EL DOMINGO SIN SUSTITUCION DE OTRO DIA.

NOTA: EL TOPE PARA LA PRIMA DOMINICAL ES UN DIA DE SALARIO MENOR.  
EL TOPE PARA LA INDENIZACION ES DE 5 VECES EL SALARIO MENOR.



TARIFA DEL ARTICULO 88, QUINCENAL

ARTICULO 88 TARIFA QUINCENAL CAMBIO, MAYO, JUNIO			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	PERCENTUAL DEL L.
0.00 - 0.05 0.05 - 0.10 0.10 - 0.15 0.15 - 0.20 0.20 - 0.25 0.25 - 0.30 0.30 - 0.35 0.35 - 0.40 0.40 - 0.45 0.45 - 0.50 0.50 - 0.55 0.55 - 0.60 0.60 - 0.65 0.65 - 0.70 0.70 - 0.75 0.75 - 0.80 0.80 - 0.85 0.85 - 0.90 0.90 - 0.95 0.95 - 1.00	0.05 - 0.10 0.10 - 0.15 0.15 - 0.20 0.20 - 0.25 0.25 - 0.30 0.30 - 0.35 0.35 - 0.40 0.40 - 0.45 0.45 - 0.50 0.50 - 0.55 0.55 - 0.60 0.60 - 0.65 0.65 - 0.70 0.70 - 0.75 0.75 - 0.80 0.80 - 0.85 0.85 - 0.90 0.90 - 0.95 0.95 - 1.00	0.05 0.10 0.15 0.20 0.25 0.30 0.35 0.40 0.45 0.50 0.55 0.60 0.65 0.70 0.75 0.80 0.85 0.90 0.95 1.00	5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00%

TARIFA DEL ARTICULO 88A, PARA EFECTOS DEL SUBSIDIO

ARTICULO 88A SUBSIDIO			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	%IMP MARGINAL
0.00 - 0.05 0.05 - 0.10 0.10 - 0.15 0.15 - 0.20 0.20 - 0.25 0.25 - 0.30 0.30 - 0.35 0.35 - 0.40 0.40 - 0.45 0.45 - 0.50 0.50 - 0.55 0.55 - 0.60 0.60 - 0.65 0.65 - 0.70 0.70 - 0.75 0.75 - 0.80 0.80 - 0.85 0.85 - 0.90 0.90 - 0.95 0.95 - 1.00	0.05 - 0.10 0.10 - 0.15 0.15 - 0.20 0.20 - 0.25 0.25 - 0.30 0.30 - 0.35 0.35 - 0.40 0.40 - 0.45 0.45 - 0.50 0.50 - 0.55 0.55 - 0.60 0.60 - 0.65 0.65 - 0.70 0.70 - 0.75 0.75 - 0.80 0.80 - 0.85 0.85 - 0.90 0.90 - 0.95 0.95 - 1.00	0.05 0.10 0.15 0.20 0.25 0.30 0.35 0.40 0.45 0.50 0.55 0.60 0.65 0.70 0.75 0.80 0.85 0.90 0.95 1.00	5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00% 5.00%

TARIFAS QUE SE APLICAN PARA CALCULO DEL I.S.F.T.

COMPARIA KANAYAN S.A. DE C.V.

CALCULO DE ISPT CON EL IMPORTE A GRAVAR DE SU DIA DE DESCANSO.

NO.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE LIMITE	% IMPUESTO	IMPUESTO MARGINAL	CUOTA FIJA	IMPTO. TOTAL
1	CORTES MENDEZ LUIS JAVIER	1,167,195.00	11,060,860.01	106,334.99	0.33	35,090.55	182,535.00	217,625.55

% DE IMPTO.	SUB IMPTO MARG	CUOTA FIJA	SUBSIDIO CUOTA FIJA	SUBSIDIO NO ACREDITADO	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	SUBSIDIO ACREDITABLE	10% SALARIO MINIMO	IMPUESTO A RETENER
0.4000	14,036.22	91,260.00	105,296.22	0.8086	85,142.52	20,153.70	9,331.00	188,140.85

\* EL SUELDO QUINCENAL MAS LA PARTE GRAVABLE DEL DIA DE DESCANSO.

(SOLO PARA EFECTOS DE CASO PRACTICO SE HIZO UNICAMENTE EL CALCULO DE CORTES MENDEZ, DEJANDO POR ENTENDIDO QUE A LOS DEMAS EMPLEADOS TAMBIEN SE LES HIZO SU CALCULO DE IMPUESTOS EN EL MES DE JUNIO CON SU SUELDO NORMAL PARA LA NOMINA.)



COMPANIA AAAYAN S.A. DE C.V.

CALCULO DE ISPT CON EL IMPORTE A GRAVAR DE SU DIA DE DESCANSO.

NO. NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE LIMITE	% IMPUESTO	IMPUESTO MARGINAL	CUOTA FIJA	IMPTO. TOTAL
1 ISOTO SANTILLAN MARTHA	231,200.00	211,351.01	19,848.99	0.17	3,374.33	19,390.00	22,764.33

% DE IMPTO.	SUB IMPTO MARJ	CUOTA FIJA	SUBSIDIO CUOTA FIJA	SUBSIDIO NO ACREDITADO	SUBSIDIO NO ACREDITABLE	SUBSIDIO ACREDITABLE	10% SALARIO MINIMO	IMPUESTO A RETENER
0.4000	14,036.22	91,260.00	105,296.22	0.8086	85,142.52	20,153.70	9,331.00	189,140.85

\* EL SUELDO QUINCENAL MAS LA PARTE GRAVABLE DEL DIA DE DESCANSO.

SOLO PARA EFECTOS DE CASO PRACTICO SE HIZO UNICAMENTE EL CALCULO DE CORTES MENOR, DEJANDO POR ENTENIDO QUE A LOS DEMAS EMPLEADOS TAMBIEN SE LES HIZO SU CALCULO DE IMPUESTOS EN EL MES DE JUNIO CON SU SUELDO NORMAL PARA LA NOMINA.

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

**CELULA 7. CERTIFICACION**

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO DIARIO	DIAS DE PROVISION	TOTAL AGUINALDO	PARTE EXENTA	PARTE COMUN
1	LOPEZ ALEXANDRO JUAN CARLOS	\$159,866.66	39	4,771,999.00	\$ 399,900.00	4,372,099.00
2	CARRERA GAYTOR MIGUEL B.	\$124,800.00	30	3,720,000.00	\$ 399,900.00	3,320,100.00
3	COYEC AGUILAR GABRIELA	\$ 57,833.33	30	1,725,000.00	\$ 399,900.00	1,325,100.00
4	CORTES RODRIGUEZ LUIS JAVIER	\$ 72,800.00	30	2,169,000.00	\$ 399,900.00	1,769,100.00
5	AGUILAR TLAPALE ROE	\$ 50,800.00	30	1,500,000.00	\$ 399,900.00	1,100,100.00
6	QUELLAR MELIA ANA MARIA	\$ 32,533.33	30	\$ 975,000.00	\$ 399,900.00	\$ 575,100.00
7	SOTO SANTILLAN MARTHA	\$ 21,900.00	30	\$ 667,000.00	\$ 399,900.00	\$ 267,100.00
8	RUIWY RAMIREZ ROSA ANCELICA	\$ 21,666.67	30	\$ 620,000.00	\$ 399,900.00	\$ 220,100.00
9	ROCHA SANTIAGO GABRIELA	\$ 13,300.00	30	\$ 399,900.00	\$ 399,900.00	\$ 0.00
10	GALINDO ROSAL MARISOL	\$ 0.00	0	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
11	GARCIA GUTIERREZ ELIANA	\$ 13,300.00	30	\$ 399,900.00	\$ 399,900.00	\$ 0.00
12	DONINGUEZ CASTRO CRISTINO	\$ 0.00	0	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
13	BLAZ CHAMPANO GABRIELA	\$ 13,300.00	30	\$ 399,900.00	\$ 399,900.00	\$ 0.00
14	HERNAN DIAZ MARIO A.	\$ 17,500.00	12	\$ 210,000.00	\$ 399,900.00	\$ 0.00
		643,709.99		17,790,699.00	4,600,900.00	13,189,799.00

6 HERRERA DIAS, DE LE SACA PROPORCION YA QUE NO LABORO TODO EL AÑO:  
143 DIAS QUE TRABAJO = 30 DIAS DE AGUINALDO ENTRE 365 DIAS DEL AÑO= 18 DIAS



**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**  
**CALCULO DE I.S.P.T DEL AGUINALDO EN EL MES DE DICIEMBRE DE 1992 (ANTES DE SUBSIDIO)**

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE DE LIMITE INFERIOR	% IMPUESTO PROGRESIVO	IMPUESTO PROGRESIVO	CUOTA P.T.M.	IMPORTE COMPLETO
1	LOPEZ ANTONIO J. CARLOS	4372879.00	2244907.01	2127112.79	0.33	781947.22	306275.00	1808222.22
2	CANONIA GONZA FIGUEROA B.	3328100.00	2244907.01	1876112.99	0.33	264787.29	306275.00	741862.29
3	CONDE AGUILAR CARRERA	1335100.00	917956.01	417243.99	0.17	78931.40	84215.00	158146.40
4	CORTES RODRIGUEZ LUIS JAVIER	1769100.00	1413837.01	156062.99	0.25	39815.75	282296.00	245111.75
5	AGUILAR TIAPALE ROSE	1100000.00	917956.01	182243.99	0.17	36981.40	84215.00	115196.40
6	CUELLAR PELJIA ANA MARIA	576100.00	188142.01	467957.99	0.18	46795.00	3244.00	50039.00
7	ROTO BARTILLAN MARTINA	467100.00	188142.01	358957.99	0.18	35895.00	3244.00	39139.00
8	BLONDI BANCHEZ NORMA ANCELICA	258100.00	188142.01	141957.99	0.18	14195.00	3244.00	17439.00

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**  
**CALCULO DE I.R.P.T DEL AGUINALDO EN EL MES DE DICIEMBRE DE 1992 (DESPUES DE SUBSIDIO)**

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	CLASIFICACION	REMUNERACION	CUOTA FIJA	SUBSIDIO FISCAL	REMUNERACION	REMUNERACION	SUBSIDIO ACREDITABLE	IR	IMPUESTO DETERMINADO
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	8.40	29770.07	193130.00	473916.07	8.0006	303209.29	98707.69	9331.00	908183.63
2	CAURENA GATICA RICHEL B.	8.40	141914.91	193130.00	305852.91	8.0006	278923.79	64129.13	9331.00	647682160
3	COMEZ AGUILAR GABRIELA	8.50	35465.74	42187.00	77772.74	8.0006	62725.32	14847.42	9331.00	130906.06
4	CORTES FIDELIS LUIS JAVIER	8.50	19587.07	181190.00	128786.07	8.0006	97482.77	23183.10	9331.00	289777.64
5	AGUILAR TRAPALE ROE	8.50	15490.74	42187.00	57597.74	8.0006	46673.63	11824.21	9331.00	94041.27
6	QUELLAR NEJIA ANA MARIA	8.50	23397.90	1623.00	25020.90	8.0006	28231.90	4709.00	9331.00	36919.00
7	SOTO SANTILLAN MARTHA	8.50	17947.90	1623.00	19570.90	8.0006	15025.83	3745.07	9331.00	26062.93
8	BLONN SANCHEZ NORRA ANCELICA	8.50	7897.90	1623.00	8720.90	8.0006	7051.72	1669.18	9331.00	6439.62



**COMPANIA MANA'**  
**MORINA AGUINALDO S**

DEDUCCIONES					NETO A PAGAR
			OTRAS		
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	I.N.S.S.	CLAVE	IMPORTE	
1	LOPEZ ARREDONDO J.CARLOS	\$ 8.00			3783,816.47
2	CARRONIA CATICA MIGUEL B.	\$ 8.00			3052,397.04
3	GONZALEZ AGUILAR CARRIELA	\$ 8.00			1604,831.94
4	CORTES MENDEZ LUIS JAVIER	\$ 8.00			1968,022.36
5	AGUILAR TLAPALE MOE	\$ 8.00			1485,158.73
					11885,427.44

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

NOTA AGUINALDO PARA LOS EMPLEADOS

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO	PERCEPCIONES							DEDUCCIONES				NETO A PAGAR		
			DIAS	TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXT		OTRAS		TOTAL DE PERCEPCIONES	I.S.P.T.		I.N.S.S.		OTRAS	
				SALARIO	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE		CLASE	IMPORTE	CLASE			IMPORTE
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	104367825-49-0	30	\$ 159866.66	\$4772,000.00					\$4772,000.00	\$360,183.53	\$ 0.00			3793,816.47	
2	CASANO GATICA RICHIEL B.	082658712-CJ-1	30	\$ 124800.00	\$3728,000.00					\$3728,000.00	\$667,682.16	\$ 0.00			3852,317.84	
3	CONEZ AGUILAR GABRIELA	080658825-ZM-1	30	\$ 57833.33	\$1735,000.00					\$1735,000.00	\$130,968.06	\$ 0.00			1604,031.94	
4	CORTES RENDON LUIS JAVIER	080678712-SB-1	30	\$ 72300.00	\$2169,000.00					\$2169,000.00	\$280,977.64	\$ 0.00			1968,022.36	
5	AGUILAR TIAPALE ROE	ACT9668783-CP-9	30	\$ 50000.00	\$1500,000.00					\$1500,000.00	\$ 94,041.27	\$ 0.00			1405,958.73	
TOTALES				\$463,199.99	13,896,000.00					13896,000.00	2890,572.66				11005,427.44	

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

NOTA AGUINALDO PARA LOS TRABAJADORES

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO	DIAS	PERCEPCIONES						DEDUCCIONES				NETO A PAGAR
				TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXT	OTRAS		TOTAL	I.S.P.T.		OTRAS		
				SALARIO	IMPORTE	IMPORTE	CLAVE	IMPORTE	PERCEPCIONES	I.S.P.T.	I.N.S.S.	CLAVE	IMPORTE	
1	CUZLAR REJIA ANA MARIA.	CUW708186-1A-3	30	\$ 32523.29	\$ 976,800.00					\$ 976,800.00	\$ 26,919.00	\$ 0.00		\$ 949,881.00
2	SOTO SANTILLAN MARTHA.	SO05690222-ST-2	30	\$ 29900.00	\$ 867,000.00					\$ 867,000.00	\$ 25,062.93	\$ 0.00		\$ 841,937.07
3	BURNI SANCHEZ ROSA ANCELTON	BU33608719-62-R	30	\$ 21666.71	\$ 650,000.00					\$ 650,000.00	\$ 6,439.62	\$ 0.00		\$ 643,560.38
4	BOCHA SANTIAGO GARCILEA	BO00670819-RX-1	30	\$ 13300.00	\$ 405,232.00					\$ 405,232.00	\$ 0.00	\$ 0.00		\$ 405,232.00
5	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	GA23561125-RI-6	30	\$ 13300.00	\$ 405,232.00					\$ 405,232.00	\$ 0.00	\$ 0.00		\$ 405,232.00
6	HERRERA DIAZ MARIO A.	HE235609623-HJ-1	30	\$ 13300.00	\$ 405,232.00					\$ 405,232.00	\$ 0.00	\$ 0.00		\$ 405,232.00
7	BIAC CHAPMANO GABRIELA	BI00648229-05-0	30	\$ 17500.00	\$ 218,000.00					\$ 218,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00		\$ 218,000.00
TOTAL:				\$140,530.00	\$3,910,636.00					\$3,910,636.00	\$ 60,421.45			\$1157954.55

TARIFA DE 1993

..ARTICULO 141... (mirrored text)

CIFRAS CONVERTIDAS A MEDIO PESO

ARTICULO 141

TARIFA ANUAL

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	EXCESO DE L.I.
1000-1200 1200-1400 1400-1600 1600-1800 1800-2000 2000-2200 2200-2400 2400-2600 2600-2800 2800-3000	1200-1400 1400-1600 1600-1800 1800-2000 2000-2200 2200-2400 2400-2600 2600-2800 2800-3000	100 150 200 250 300 350 400 450 500	100 200 300 400 500

..ARTICULO 141A... (mirrored text)

CIFRAS CONVERTIDAS A MEDIO PESO

ARTICULO 141A

SUBSIDIO

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	S'INTD. ORIGINAL
1000-1200 1200-1400 1400-1600 1600-1800 1800-2000 2000-2200 2200-2400 2400-2600 2600-2800 2800-3000	1200-1400 1400-1600 1600-1800 1800-2000 2000-2200 2200-2400 2400-2600 2600-2800 2800-3000	100 150 200 250 300 350 400 450 500	100 200 300 400 500

COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.

CALCULO DE I.S.P.T ANUAL DE 1992 (ARTICULO DE SUBSIDIO)  
TABLONE 1992

NO.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	INGRESO ACUMULABLE	LIMITE INFERIOR	BASE DE LIMITE INFERIOR	% IMPUESTO por Base Im L.	IMPUESTO por Base Im L.	CUOTA F.I.S.O.	IMPUESTO TOTAL
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	61636.18	52792.34	9243.76	0.34	3142.81	13186.66	16329.64
2	CARRERA GATICA RICARDO B.	47960.18	2597725	21962.85	0.33	7254.34	4469.67	11724.81
3	GOMEZ AGUILAR GABRIELA	25820.89	2169119	4137.78	0.32	1324.86	3188.86	4427.12
4	CORTES RODRIG LUIS JAVIER	31799.30	2597725	5022.13	0.33	1921.30	4469.67	6398.97
5	AGUILAR YLAPALE ROE	22518.46	2169119	827.27	0.32	264.73	3188.86	3364.79
6	QUELLAR HELIA ANA MARIA	14058.65	1862872	4237.97	0.17	728.45	974.47	1694.92
7	SOTO SANTIILLAN PAZINA	13341.81	1862872	2728.29	0.17	462.45	974.47	1436.92
8	DURAN SANCHEZ NORMA ANCELICA	18242.64	125134	8991.38	0.18	899.13	37.53	936.66
9	BOCA SANTIAGO CRUCIELA	5657.74	125134	4486.48	0.18	448.64	37.53	478.17
10	GARCIA CORDERO ELUIA	6468.61	125134	5217.27	0.18	521.73	37.53	559.26
11	BIAZ OMPARO GABRIELA	5962.78	125134	4711.36	0.18	471.14	37.53	508.67
12	HERRERA BIAZ MARIO A.	5758.53	125134	4567.19	0.18	458.72	37.53	496.25

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CALCULO DE I.S.F.T ANUAL DE 1982 (DEPUES DE SUBSIDIO)

NO.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CLASIFICACION	SUBSIDIO MENSUAL	CUOTA F.I.S.	SUBSIDIO ANUAL	RENTA MENS.	RENTA ANUAL	SUBSIDIO ACREDITABLE	ISF	IMPORTE RENTAS
1	LOPEZ ARREDONDO J. CARLOS	0.30	942.06	5721.63	6664.45	0.01	1275.50	15853.95	487.87	14566.08
2	CANONIA GATICA MIGUEL E.	0.48	2981.84	2234.04	5136.58	0.01	983.14	18746.87	487.87	18253.00
3	COXES AGUILAR GABRIELA	0.58	662.83	1558.83	2212.86	0.01	1788.67	2635.45	487.87	2147.58
4	CORTES REYES LUIS JAVIER	0.48	768.52	2234.84	3883.36	0.01	2428.62	3962.46	487.87	3474.59
5	AGUILAR ELAPALE NOE	0.58	132.36	1558.83	1692.39	0.01	1368.38	2884.48	487.87	1516.53
6	CUELLAR NEJIA ANA MARIA	0.58	368.23	487.23	947.46	0.01	685.25	1889.67	487.87	521.80
7	SOTO SANTILLAN IVYDIA	0.58	231.22	487.23	718.45	0.01	588.94	858.98	487.87	368.11
8	BUNAR SANCHEZ NORMA ANCELICA	0.58	385.27	18.77	468.34	0.01	378.78	557.96	487.87	78.89
9	SOUSA SANTIAGO CRUCIELA	0.58	449.57	18.77	239.89	0.01	193.33	284.84	487.87	(283.83)
10	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	0.58	228.32	18.77	279.62	0.01	226.11	333.15	487.87	(154.72)
11	BIAC OMBANDO GABRIELA	0.58	235.57	18.77	254.34	0.01	285.66	283.81	487.87	(184.86)
12	HEREDIA BIAC MARCO A.	0.58	225.36	18.77	244.13	0.01	197.48	298.85	487.87	(197.82)

TABLA DE 1991  
 ACTUALIZADA QUE SE PUEDEN UTILIZAR EN EL CALCULO DE 1992  
 (CIFRAS CONVERTIDAS A NUEVOS PESOS)

CIFRAS CONVERTIDAS A NUEVOS PESOS

ARTICULO 141			
TARIFA ANUAL			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	DIFERENCIAL
0 - 100	100 - 200	100 - 200	100 - 200
100 - 200	200 - 300	200 - 300	200 - 300
200 - 300	300 - 400	300 - 400	300 - 400
300 - 400	400 - 500	400 - 500	400 - 500
400 - 500	500 - 600	500 - 600	500 - 600
500 - 600	600 - 700	600 - 700	600 - 700
600 - 700	700 - 800	700 - 800	700 - 800
700 - 800	800 - 900	800 - 900	800 - 900
800 - 900	900 - 1000	900 - 1000	900 - 1000

TABLA DE 1991  
 ACTUALIZADA QUE SE PUEDEN UTILIZAR EN EL CALCULO DE 1992  
 (CIFRAS CONVERTIDAS A NUEVOS PESOS)

CIFRAS CONVERTIDAS A NUEVOS PESOS

ARTICULO 141A			
SUMINISTRO			
LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	DIF. INT. MARGINAL
0 - 100	100 - 200	100 - 200	100 - 200
100 - 200	200 - 300	200 - 300	200 - 300
200 - 300	300 - 400	300 - 400	300 - 400
300 - 400	400 - 500	400 - 500	400 - 500
400 - 500	500 - 600	500 - 600	500 - 600
500 - 600	600 - 700	600 - 700	600 - 700
600 - 700	700 - 800	700 - 800	700 - 800
700 - 800	800 - 900	800 - 900	800 - 900
800 - 900	900 - 1000	900 - 1000	900 - 1000

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CONCILO DE I.R.P.T  
ANEXO DE 1992 (LÍMITE DE SUJECIÓN)

TARIFAS ACTUALIZADAS 1991

No.	NOBRE DEL TRABAJADOR	IMPUESTO ACUMULABLE	LÍMITE INFERIOR	BASE DE LÍMITE INFERIOR	% IMPUESTO PROVINCIAL	IMPUESTO NACIONAL	CUOTA P.L.36	IMPUESTO TOTAL
1	LOPEZ ABREU J. CARLOS	6166.18	3825.9	3118.13	0.34	18677.44	5252.34	15829.78
2	CANYON GARCIA RIGUEL B.	4796.18	3825.9	17434.13	0.34	5927.68	5252.34	11179.94
3	COPEZ AGUILAR GABRIELA	25828.89	2598.4	332.42	0.32	186.37	3642.89	2749.26
4	CORTES HERNANDEZ LUIS JAVIER	31799.38	3825.9	1273.41	0.34	432.96	5252.34	5485.30
5	AGUILAR TIAPALE ROE	22519.46	21933.3	695.36	0.25	146.34	2752.86	2999.06
6	CIBELLAR NEJIA ANA MARIA	14858.69	12488.4	2378.22	0.17	404.38	1145.18	1549.48
7	BOTO BARTILLAN MARTHA	13341.81	12488.4	868.54	0.17	146.29	1145.18	1291.39
8	RUBINI SANCHEZ ROSA ANCELINA	18242.64	1478.4	8772.18	0.18	877.22	44.18	521.32
9	ROCHA BARTINGO GABRIELA	5457.74	1478.4	4187.28	0.18	418.73	44.18	462.83
10	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	6468.61	1478.4	4998.15	0.18	499.82	44.18	543.92
11	BIAS CHAMPARO DARRIDA	5962.78	1478.4	4492.24	0.18	449.22	44.18	493.32
12	HERNAN BIAS PABLO A.	5758.53	1478.4	4280.87	0.18	428.81	44.18	472.91



**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CALCULO DE I.S.P.T ANUAL DE 1982 (DESPUES DE SUBSIDIO)

No.	NOYBRE DEL TRABAJADOR	CLAS. A.P.S.	DEBIDA CANTIDAD	COTIZ. P.L.S.	DEBIDA P.L.S.	DEBIDA P.L.S.	DEBIDA P.L.S.	DEBIDA P.L.S.	DEBIDA P.L.S.	DEBIDA P.L.S.	IMPORTE TOTAL
1	LOPEZ ALEXANDRO J. CANOCS	0.825	254.44	997.94	1262.30	0.70	904.66	1005.13	407.07	14367.25	
2	CARDONA GARCIA RIGUEL B.	0.825	140.19	997.94	1146.13	0.70	893.99	1020.96	407.07	9790.09	
3	GOMEZ AGUILAR GABRIELA	0.832	3.40	947.15	908.56	0.70	741.42	2007.83	407.07	2519.96	
4	CORTES PEREZ LUIS JAVIER	0.825	18.82	997.94	1000.77	0.70	706.04	4090.46	407.07	4410.592	
5	AGUILAR TIAPALE ROE	0.136	19.90	825.62	845.52	0.70	659.51	2230.09	407.07	1761.021	
6	COELLAR PELAJA ANA MARIA	0.254	186.73	480.79	607.52	0.70	395.07	1153.53	407.07	640.043	
7	BOTO BARTILLAN MARTIN	0.254	30.62	600.79	439.41	0.70	342.74	940.66	407.07	660.79	
8	MUNIZ SANCHEZ ROSA ANCELINA	0.340	205.27	17.64	322.91	0.70	251.07	649.06	407.07	182.00	
9	ROCHA BARTIAGO CONCELA	0.340	165.72	17.64	163.63	0.70	127.42	235.41	407.07	(152.06)	
10	GARCIA GUTIERREZ ELVIA	0.340	173.94	17.64	191.50	0.70	149.42	394.49	407.07	( 92.20)	
11	BIAE CAMPANO CABRIZLA	0.340	156.23	17.64	173.97	0.70	135.70	357.43	407.07	(130.24)	
12	HERNAN BIAE PABLO A.	0.340	149.22	17.64	166.86	0.70	120.15	342.75	407.07	(105.12)	

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CELULA 8. TOTAL DEL FONDO DE AHORRO EN 1992  
AFORCACIONES TRABAJADOR-PATRON

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	R.F.C.	TOTAL.	TOTAL.	TOTAL.
			TRABAJADOR	PATRON	A FONDOS
1	LOPEZ AGUEDO JUAN CARLOS	LOAJ678525-88-8	6,871,688.	6,874,688	13,746,368.00
2	CHAYONA SANCIA FIGUEROA S.	CHCF688712-CJ-1	5,356,808.	5,356,808	10,713,608.00
3	GOMEZ AGUILAR GABRIELA	CGAG688325-28-1	2,498,408.	2,498,408	4,996,808.00
4	CORTES MENDEZ LUIS ROE	COML678712-88-1	3,123,368.	3,123,368	6,246,728.00
5	AGUILAR ELAPALE ROE	ACTM687823-87-9	2,168,808.	2,168,808	4,328,608.00
6	CUELLAR NEJIA ANA MARÍA	CUAN681188-28-3	1,485,448.	1,485,448	2,918,888.00
7	BOTO BARTILLAR MARTHA	BOBM682223-87-2	1,248,408.	1,248,408	2,496,808.00
8	BUNRA BARRONCENA ROSA ANCELICHA	BUNRA68718-62-8	526,808.	526,808	1,072,608.00
9	ROCHA BARTILAGO GABRIELA	ROBG678818-88-1	583,524.	583,524	1,167,048.00
10	GALINDO ROSAL MARIBEL	CARR688523-87-8	680,718.	680,718	1,418,433.00
11	GARCIA GUTIERREZ ALVIA	GCAS61125-88-6	583,524.	583,524	1,167,048.00
12	BORDABUENA OSWALDO GUSTAVO	BOOS688628-88-2	551,688.	551,688	1,129,688.00
13	BIASE COMPANEO GABRIELA	BICG688228-88-8	583,524.	583,524	1,167,048.00
14	MEDINA BIAJE MARCO A.	MEDM688623-88-1	388,388.	388,388	776,776.00

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

COLUMA 9. RESUMEN DE LOS INGRESOS DE 1992

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SUELDO	OTROS INGRESOS	IMPORTE DE SUBVENCIONES	AQUILINDO	P. T. U.	INGRESOS		
							EXISTENTES	GRABADOS	TOTALES
1	LOPEZ ARREDONDO JUAN CARLOS	\$57,254,000.00	00.00	00.00	\$4,772,000.00	00.00	\$390,000.00	\$1,635,100.00	\$62,026,000.00
2	CHERRON GATICA RIGEL E.	\$44,640,000.00	00.00	00.00	\$3,720,000.00	00.00	399,000.00	47,960,000.00	49,780,000.00
3	GONZALEZ AGUILAR MARCELA	\$20,820,000.00	\$1 20 125.00	00.00	\$1,735,000.00	\$3,900,000.00	\$664,913.00	\$25,020,000.00	\$26,455,000.00
4	CORTES RAMIREZ LUIS JAVIER	\$26,820,000.00	\$4 42 820.00	\$10,075.00	\$2,159,000.00	\$4,312,786.00	\$766,401.00	\$31,799,276.00	\$32,548,000.00
5	AGUILAR TIAPALE ROD.	\$10,000,000.00	00.00	00.00	\$1,000,000.00	\$3,610,251.00	\$699,000.00	\$22,530,061.00	\$23,130,061.00
6	CHILLAR BELLA ANA MARIA	\$11,712,000.00	\$1 46 000.00	00.00	\$976,000.00	\$2,007,164.00	\$636,450.00	\$14,028,694.00	\$15,496,500.00
7	BOYO BUSTILLAS ANDREW	\$10,000,000.00	\$1 22 825.00	00.00	\$867,000.00	\$2,731,274.00	\$661,263.00	\$13,341,911.00	\$14,000,270.00
8	BARRON BARRON ROSA ANGELICA	\$7,000,000.00	00.00	00.00	\$660,000.00	\$2,252,496.00	\$599,000.00	\$10,042,046.00	\$10,942,046.00
9	BOYO BUSTILLAS MARCELA	\$4,862,700.00	\$29 993.00	00.00	\$399,900.00	\$1,824,901.00	\$629,043.00	\$6,567,761.00	\$6,967,526.00
10	OLVEDO ROSAL MARCELO	\$6,822,000.00	\$3 09 000.00	\$77,451.00	\$449,547.00	\$2,093,000.00	\$477,201.00	\$7,043,279.00	\$6,520,000.00
11	GARCIA BUSTILLO ALVIA	\$4,862,700.00	00.00	00.00	\$399,900.00	\$1,005,777.00	\$599,000.00	\$6,460,611.00	\$7,000,011.00
12	BARRON BARRON ROSA ANGELICA	\$4,536,647.00	\$26 40 000.00	\$21,257.00	\$201,733.00	\$2,301,940.00	\$1,812,600.00	\$6,530,323.00	\$7,302,070.00
13	BIAC CHAPMAN MARCELA	\$4,862,700.00	\$26 640.00	\$3,333.00	\$399,900.00	\$1,323,152.00	\$629,043.00	\$6,362,609.00	\$6,990,000.00
14	MORAN BIAC MARIO A.	\$6,750,000.00	00.00	00.00	\$210,000.00	0 0.00	\$210,000.00	\$6,760,000.00	\$6,760,000.00
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$277,094,132.00</b>	<b>\$2,077,045.00</b>	<b>\$130,125.00</b>	<b>\$10,629,900.00</b>	<b>\$20,200,000.00</b>	<b>\$9,260,042.00</b>	<b>\$265,000,321.00</b>	<b>\$279,070,363.00</b>

**COMPANIA MANAYAM S.A. DE C.U.**

CELULA 18, DEPUESTO ANUAL CAUBADO

No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	I.F.C	INGRESO ANUAL COMUNO	DEPTO. ANUAL TARIFAS	CUBRIM. TARIFAS	IMPORTE ANUAL EST.	DIFERENCIA	
							COMUNO	A FAVOR
1	LOPEZ ARREDONDO JUAN CARLOS	L0A767825-03-8	6163618	146825	1457541	1465825	1471813	108.87
2	CANYONA GARCIA NIGUEL B.	C0M648712-CJ-1	4794818	989770	1825288	989770	986290	73.62
3	CONZE AGUILAR GABRIELA	G0M648225-20-1	2382889	259481	351287	259481	2382290	706.89
4	CORTES FERNANDEZ LUIS ROS	C0M6478712-SB-1	3179938	449129	632825	449129	621991	628.62
5	AGUILAR TIAPALE ROS	A0M646783-8P-9	2251846	181867	255491	181867	236753	548.88
6	CUELLAR NELLIA ANA MARIA	C1M6788186-7A-2	1485869	78626	184486	78626	50688	288.38
7	BOTO SANTIILLAN MARTHA	B0M648223-8T-2	1234181	49594	81154	49594	77823	282.29
8	BURON SANCHEZ NORVA ANGELICA	B0M648718-62-8	1824264	28741	35915	28741	27419	66.78
9	BOCHER SANTIAGO GARCIELA	B0M6478818-08-1	565774	(12939)	(5846)	(12939)	888	0.88
10	GALINDO ROBAL MARIBOL	G0M648283-6T-8	784328	888	888	888	21588	
11	GARCIA CUIRIBREZ ALJAJA	G0M641125-0P-4	646481	(7888)	(7888)	(7888)	1994	2384
12	BONINQUEZ CASTRO GUINMO	B0M648428-8E-2	582822	888	888	888	7888	
13	BIAZ CHAVEZ GABRIELA	B1M648228-8E-8	596278	(11632)	(2788)	(11632)	888	0.88
14	HERNANDEZ BIAZ MARIO A.	H0M648623-0J-1	576853	(12177)	(6323)	(12177)	888	0.88
TOTALES			26548635				3879211	

NOTAS:

- A.-A LOS EFECTOS DE LAS LEYES NO SE LES HIZO EL CALCULO DE DEPUESTO POR HABER ELABORADO DE PRESTAR SERVICIOS ANTES DEL 18 DE DICIEMBRE DE 1962.  
 B.-LAS DIFERENCIAS A FAVOR DE CADA TRABAJADOR SE CONSIDERAN EN DICIEMBRE O DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE.  
 C.-EL CASO DE QUE HUBIERA RESULTADO DIFERENCIA A CONTRA, ESTAS SE ENTENDIEN A FAVOR INCLUIDA EN EL MES DE FEBRERO DEL AÑO SIGUIENTE.  
 D.-EL LIBRO DELARIO MINTO ANUAL ACREDITABLE ES :13,328 X 266 X 18-687,878- 80487.87

## ANEXO A

### MODIFICACIONES A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y REFORMAS DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

**Modificaciones del Seguro Social**, que fueron publicadas el 20 de julio en Diario Oficial de la Federación :

El artículo 19 frac.III Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al I.M.S.S.

Lo anterior se debe a que el artículo séptimo transitorio, se menciona que los patrones van a tener la obligación de autodeterminarse en el pago de cuotas y por eso se utiliza ahora la palabra determinar.

Ahora la ley autoriza a que el patrón presente por medio de cintas magnéticas sus avisos de afiliación, y las nóminas, ya que para las empresas con un número considerable de trabajadores sería más fácil presentar sus avisos.

Se agrega un inciso A, al art. 19 el cual tiene como objeto que todos los patrones con más de 300 trabajadores, además de auditarse en el área correspondiente a carácter fiscal, deberá hacerlo también en lo que se refiere al área del seguro social. Además dice sin que sea obligatorio que un patrón que tenga menos de 300 trabajadores, este en la posibilidad de solicitar y en su caso presentar el Dictamen de Auditoria sobre los asuntos del I.M.S.S.

Art. 32. Este artículo es determinante para obtener la base de cotización y de cuotas, las modificación fueron en tanto a los conceptos que no se tomaran en cuenta para la integración del salario base de cotización y cambian las fracciones de letras a números romanos.

"No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización dada su naturaleza, los siguientes conceptos" (modificados):

II. " El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical".

Esta reforma fue a consecuencia de que detectaron que el fondo de ahorro de algunas empresas no era real, por lo que ahora solo se permite que se retire únicamente dos veces al año, a fin de que no se incorpore al salario.

III. "Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro."

V. " La alimentación y la habitación, cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal."

Esto quiere decir que para que no se integre al salario base de cotización se debe cobrar :  $N\$14.27 \times 20\% = N\$2.85$ , y por cada uno de los conceptos citados.

VI. "Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando se importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal."

Al decir en especie se refiere a los vales o productos, considerandose dentro del concepto los productos de consumo básico. Al igual que la alimentación tiene un límite de no integración el cual es de N\$5.70 diarios, a la semana sería de N\$39.96, quincenal N\$85.62, y mensual son de N\$171.24.

VII Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

VIII. " Las cantidades aportadas para fines sociales, considerandose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de cotización colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reunan los requisitos que establezca la S.H.C.P.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberá estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón"

-Si la empresa está en posibilidad de establecer un plan de pensiones para sus trabajadores, y la cantidad que se aparte no incrementara el salario, deberá de observar los requisitos que señala la S.H.C.P. y registrarse correctamente en la contabilidad de la empresa.

Art.33. "Los asegurados se inscriban con salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciendose como límite superior el equivalente a 25 veces el S.M. que rija en el D.F. y como límite inferior el S.M general del área geográfica respectiva, salvo lo dispuesto en la fracción III del art.35.

Tratandose de seguro de invalidez, vejez, cesantia en edad avanzada y muerte, el límite superior será de 10 veces S.M. vigente en el D.F.

El artículo 4o transitorio señala que la reforma consistente en incrementar el monto del límite de 10 a 25 veces el S.M. del D.F. será en forma gradual pues de 21 de julio al 31 de diciembre de 1993, será de 18 veces, y a partir de enero 1994, ya se incrementa a 25 veces el S.G.

El Artículo segundo " A partir del 1o de Agosto de 1993, se abroga la Ley del Impuesto sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado bajo la Dirección y Dependencia de un patrón contenida en la Ley que Establece, Reforma, Adiciona y Deroga diversas Disposiciones Fiscales publicadas en el D.O.F. del 30 de Diciembre de 1980, y reformado en última instancia en el artículo 21o. de la Ley que armoniza diversas disposiciones con el Acuerdo General de Aranceles y Comercio, y evitar la doble tributación publicada en D.O.F. correspondiente a lunes 20 de julio de 1992.

## REFORMAS DE LA L.I.S.R.:

El 3 de diciembre de 1993, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la Ley que Establece las Reducciones Impositivas acordadas en el PECE (Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo) en el que se establece una reducción del impuesto de los trabajadores, mediante el otorgamiento de un **crédito al salario**, que se incluye en la L.I.S.R. un nuevo artículo 80-B, que establece que las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente por salarios, por la prestación de un servicio personal subordinado y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, calcularán el impuesto aplicando lo dispuesto por el artículo 80-B.

Este beneficio se da a trabajadores cuyos ingresos mensuales no excedan de cuatro salarios mínimos y será mayor para aquellos trabajadores que perciben menores ingresos, siendo aplicable a partir del 1o. de octubre de 1993.

El nuevo mecanismo consiste en sustituir el actual acreditamiento del 10% del salario mínimo, transformándolo en una tabla de créditos, misma que contiene montos de ingresos que sirven de base para determinar el crédito al salario que corresponda al trabajador.

Con esta mecánica, los trabajadores con ingresos de un salario mínimo reciben un incremento en su ingreso disponible de entre 7.5% y 10.8%, en función de la proporción que presentan las prestaciones sociales sobre su ingreso total.

Asimismo, a partir del 1o. de enero de 1994, se eliminan las diferentes áreas geográficas en cuanto a la aplicación del crédito al salario, unificándolo al nivel más alto correspondiente al área geográfica A, beneficiando con ello a un mayor número de trabajadores.



Estan obligados a su aplicación los patrones que deban efectuar retenciones a sus trabajadores por concepto de sueldos y salarios.

No se les deberá aplicar el crédito al salario a quienes reciben ingresos por conceptos de :

- Primas de antigüedad, retiros e indemnizaciones u otros pagos por separación, que perciban los empleados y trabajadores al término de su relación laboral;

- A quienes perciben ingresos que se asimilan a salarios como son: rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción así como los anticipos que reciban los integrantes de sociedades y asociaciones civiles, honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisionarios y gerentes generales, Honorarios y otros conceptos asimilables a salarios, como son: entre otros, el salario de mercado que puede autodeterminarse la persona física con actividades empresariales en el régimen general del impuesto sobre la renta, así como aquellos que perciben ingresos exclusivamente por concepto de comisiones.

El procedimiento para calcular el impuesto sobre sueldos y salarios a retener conforme a la nueva mecánica, será el mismo que se venía aplicando hasta el mes de septiembre de 1993, variando sólo en lo referente a la disminución del 10% del salario mínimo del área geográfica del contribuyente elevado al período que corresponda el pago, ya que a partir del 1o. de octubre de 1993, se acreditará en lugar del 10%, del crédito al salario del período que corresponda a dicho pago. En caso de que el impuesto menos el subsidio sea inferior al crédito al salario mensual, el patrón deberá entregar al empleado la diferencia que se obtenga, conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

El patrón podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este artículo conforme a las reglas generales que al efecto expida la secretaria de Hacienda y Crédito público. El 8 de diciembre fue publicada la sexta resolución que Reforma, adiciona y Deroga a la que Establece Reglas Generales y otras disposiciones de

Carácter Fiscal, se incluye la regla 141-B que establece que los retenedores podrán disminuir las cantidades que entreguen en efectivo a los trabajadores, del Impuesto sobre la Renta a su cargo, de las retenciones del mismo impuesto al Valor Agregado, del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios, del Impuesto al Activo y en general cualquier Impuesto Federal que se deba enterar usando la forma SHCP1 "Pagos provisionales, parciales y Retenciones de impuestos Federales". En caso de que una vez efectuada la compensación todavía quedara un saldo a favor, el contribuyente podrá compensarlo en la siguiente declaración, o solicitar devolución de las cantidades que resulten.

Los ingresos que perciban los trabajadores derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A de la Ley y no serán acumulable ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución (I.M.S.S., SAR E INFONAVIT) por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

Para mayor claridad a continuación se presentan ejemplos como son :

- 1.-Comparativo de los meses de septiembre y octubre de 1993.
- 2.-Procedimiento y ajuste de la devolución de impuestos de los meses de octubre a diciembre por el crédito al salario.

Ejemplo 1. Un trabajador que percibo durante el mes de septiembre y octubre un salario mínimo de N\$ 433.81 de el área geográfica "A", aplicando una proporción de subsidio del 10.80 como se muestra a continuación:

	CALCULO A SEPT.93 (1)	CALCULO A OCT.93 (2)
Ingreso	N\$ 433.81	N\$ 433.81
menos		
límite inferior	117.31	119.16
	<hr/>	<hr/>
Excedente del		
límite inferior	1316.50	314.65
por:		
% para aplicarse		
sobre el Excedente	7.00%	7.00%
	<hr/>	<hr/>
Impuesto Marginal	22.16	22.03
más:		
Cuota fija		2.50
	<hr/>	<hr/>
Impuesto a cargo		24.53
menos:		
10% S.M.del área		
geográfica x 30.4	43.38	0
Crédito al Salario Mensual	0	73.29
	<hr/>	<hr/>
Impuesto a pagar	0	0
Pago en efectivo que recibe		
el trabajador junto con su		
salario como crédito al		
salario a su favor.		48.76
		=====

(1) Se utilizó la tarifa integrada aplicable a la proporción redondeada de 0.80 vigente en el tercer trimestre de 1993 y la mecánica de acreditamiento del 10% del salario mínimo.

(2) Se utilizó la tarifa integrada aplicable a la proporción redondeada de 0.80 vigente en el cuarto trimestre de 1993 y mecánica del crédito al salario.

En virtud de que la aplicación de la nueva mecánica del crédito al salario tiene efectos retroactivos a partir del 1o. de octubre de 1993, es necesario que se recalculen, las retenciones de los meses de octubre, y en su caso las de noviembre y diciembre para poder determinar:

- Las cantidades que se deban pagar a los trabajadores por concepto del crédito al salario.
- Los saldos a favor que se generen por haber retenido un impuesto mayor.

Ejemplo 2.- A continuación se presentan varios casos, por las retenciones efectuadas en el último trimestre de 1993, en el que se acreditó el 10% del salario mínimo general vigente, y que de acuerdo a las modificaciones que se aprobaron, nos obliga a recalcular el impuesto. Para efectos del ejemplo se toman 6 trabajadores en el cual la empresa se localiza en el área geográfica "A" para efectos del salario mínimo y, se utiliza la tarifa aplicable a la proporción redondeada de 0.85, publicada en el D.O.F. el 3 de diciembre de 1993.

Caso 1.- Un trabajador con saldo a favor en el cálculo actual que no tuvo retención en el cálculo anterior.

	CALCULO ACTUAL	CALCULO ANTERIOR
Salario Mensual	433.81	433.81
Impuesto con Subsidio	26.29	26.29
Crédito al salario	73.29	43.81
Impuesto a retener	10.00	0.00
Cantidad a Devolver	(47.00)	0.00

En éste caso, la empresa deberá entregar al trabajador, los \$47.00 que le quedan a favor en el primer pago que le efectúe después del 2 de febrero.

Caso 2.- Trabajador con saldo a favor en el cálculo actual que si tuvo retención con el cálculo anterior.

	CALCULO ACTUAL	CALCULO ANTERIOR
Salario Mensual	856.20	856.20
Impuesto con Subsidio crédito al salario	50.23 68.87	50.23 43.81
Impuesto a retener	0.00	6.42
Cantidad a Devolver	(18.64)	0.00
Diferencia a Favor	25.06	

En éste caso, debemos entregar al trabajador no sólo la cantidad que ahora resulta a su favor, sino también la cantidad que le fue retenida.

Caso 3.- Trabajador que tuvo una retención de impuesto y que en el cálculo actual le corresponde una retención menor.

	CALCULO ACTUAL	CALCULO ANTERIOR
Salario Mensual	1,100.00	1,100.00
Impuesto con Subsidio crédito al salario	70.12 53.79	70.12 43.81
Impuesto a retener	16.33	26.31
Cantidad a Devolver	0.00	0.00
Diferencia a Favor	9.98	

Al trabajador se le habia hecho una retención mayor a la debida por lo que se le deberá compensar la cantidad retenida de más.

Caso 4.- Trabajador con un nivel de ingresos que no le afecta la retención.

	CALCULO ACTUAL	CALCULO ANTERIOR
Salario Mensual	1,952.14	1,952.14
Impuesto con Subsidio crédito al salario	200.06 43.38	200.06 43.38
Impuesto a retener	156.68	156.68
Cantidad a Devolver	0.00	0.00
Diferencia a Favor	0.00	

A partir de 1,952.14 (4.5 salario mínimos  $433.81 \times 4.5 = 11,952.14$ ) mensuales, el crédito al salario aplicable y el 10% del salario mínimo corresponde a la misma cantidad, por lo tanto no tiene ninguna repercusión en las retenciones efectuadas la modificación del "Crédito al Salario".

Nota : De los cuatro casos anteriores, los cálculos se deberán hacer por cada uno de los meses de octubre a diciembre.

Las cantidades que se determinen por concepto del crédito al salario deberán ser pagadas a los trabajadores, a más tardar, en la fecha en que realicen el primer pago por concepto de salarios, una vez transcurridos 60 días naturales contados a partir del 3 de diciembre de 1993, fecha de publicación en el D.O.F. de las modificaciones a la L.I.S.R. para 1994. Dichas cantidades tendrán el carácter de pago definitivo y no se considerarán para el cálculo del impuesto anual.

En caso de no ser pagadas las diferencias, no se aceptará el importe de los sueldos y salarios como gasto deducible.

## CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL (I.S.P.T.) POR EL AÑO DE 1993.

De conformidad con lo establecido por el artículo 81 de la Ley del impuesto sobre la Renta, los patrones tienen la obligación de calcular el impuesto anual a cada una de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en el año de calendario por concepto de salarios, la tarifa del artículo 141 de la L.I.S.R.. El impuesto a cargo se disminuirá con el subsidio que resulte aplicable en los términos del artículo 141-A de la citada ley, así como con el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la tabla contenida en el artículo Quinto Transitorio Fracción IV. Contra el impuesto resultante se acreditarán los pagos provisionales efectuados en el ejercicio (retenciones).

**Crédito al Salario mayor que el impuesto anual**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo V Transitorio de la Ley de ingresos de Federación, publicada en el Diario Oficial 27 de diciembre, en los casos en que el impuesto del año de 1993 sea menor que el crédito al salario anual que se contiene en la tabla siguiente al tercer párrafo de la fracción IV del artículo Quinto Transitorio de la ley que establece las reducciones acordadas en el pacto, únicamente se considerará como crédito al salario anual una cantidad equivalente al impuesto a cargo, es decir, se establece como tope para el crédito al salario el monto del impuesto menos el subsidio. Si el empleado recibió devolución por concepto de crédito al salario mensual en los meses de octubre, noviembre o diciembre de 1993, estas cantidades entregadas se consideran como definitivas.

A continuación presentamos un ejemplo en el cual se muestra la forma en que se determina el impuesto anual, tomando como ejemplo, a un trabajador que tuvo como total de ingreso anual gravado de N\$ 24,131.94.

Una vez calculado los ingresos extraordinarios gravados al impuesto, del mes de diciembre (prima vacacional, aguinaldo) se acumula al salario de dicho mes y así sumarlos con los ingresos de fin de año acumulables para obtener el ingreso anual gravado, para que se pueda proceder se

cálculo del impuesto anual, para lo cual se aplica la tarifa anual integrada con el crédito al salario anual; para el ejemplo se aplica la tarifa con la proporción 0.80 del área geográfica "A".

PROPORCION 0.80 ZONA

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	%APLICABLE AL EXCEDENTE	CREDITO AL SALARIO
0.01	1,389.39	0.00	2.10 %	610.29
1,389.40	7,808.64	29.19	7.00 %	610.29
7,808.65	10,411.45	478.54	7.00 %	597.03
10,411.45	11,791.86	660.74	7.00 %	566.10
11,791.87	13,014.36	757.34	11.90 %	566.10
13,014.37	15,617.16	902.82	11.90 %	551.79
15,617.17	18,220.08	1,212.55	11.90 %	538.77
18,220.09	20,722.95	1,522.30	11.90 %	524.46
20,220.09	20,822.88	1,820.27	17.50 %	520.56
20,822.89	24,089.67	1,837.37	17.50 %	520.56
24,089.68	28,841.70	2,409.40	22.40 %	520.56
28,841.71	58,169.58	3,473.85	25.08 %	520.56
58,169.59	91,683.34	10,829.18	27.88 %	520.56
91,683.35	116,339.04	20,172.89	30.80 %	520.56
116,339.05	139,606.83	27,996.80	32.90 %	520.56
139,606.83	EN ADELANTE	35,668.17	35.00 %	520.56

NOTA: El crédito al salario anual contiene el acreditamiento del 10% del S.M. vigente de enero a septiembre y tres meses con el nuevo crédito al salario mensual, por ejemplo del área geográfica "A":

Enero a Septiembre      N\$ 43.38 x 9 = N\$ 390.42

más

Octubre a Diciembre      N\$ 73.29 x 3 = 219.87

-----  
N\$ 610.29



## DETERMINACION DEL IMPUESTO ANUAL

Ingreso anual gravado	N\$ 24,131.94
menos:	
Límite inferior igual	24,089.68
Excedente del límite inferior	42.26
por:	
% sobre excedente límite inferior	22.40%
igual:	19.47
Impuesto marginal más cuota fija	2,409.40
igual:	2,418.87
<b><u>Impuesto determinado</u></b>	2,418.87
menos:	
crédito al salario anual	520.56
igual:	1,898.31
impuesto a cargo (a)	1,898.31
menos:	
retención de enero a septiembre.(b)	1,296.88
más	
retención de octubre a diciembre (c)	638.01
igual:	1,934.89
Total retenido (b+c)=(d)	1,934.89
Saldo a favor (a-d)=(e)	36.58

En virtud de que las cantidades entregadas a los trabajadores por concepto del crédito al salario del período octubre a diciembre del 1993 se considerarán como pagos definitivos, en el cálculo del impuesto del ejercicio, el crédito al salario anual no podrá exceder del monto del impuesto anual determinado. Por lo tanto no se generara ningún pago en efectivo para los trabajadores por concepto del crédito al salario anual por el ejercicio de 1993.

Por lo anterior, cuando el crédito al salario anual sea mayor que el impuesto determinado, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación por las cantidades efectivamente enteradas por el propio contribuyente o las que les hubiera sido retenidas.

En el caso de los trabajadores que se les hubiera retenido impuesto en exceso, las diferencias que resulten a su favor deberán ser compensadas en el ajuste del mes de diciembre de 1993 y en las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del ejercicio de 1994.

Para determinar el I.S.P.T. a los trabajadores a partir de enero de 1994 se procederá como sigue:

- Al ingreso que le corresponde al trabajador se le aplicará la tarifa del artículo 80 de la ley del impuesto sobre la renta, el resultado será el impuesto determinado.

Al impuesto determinado se le disminuirá el subsidio acreditable que resulte en los términos del artículo 80-A de la ley de la materia.

- Una vez disminuido el impuesto con el subsidio se restará el crédito al salario que corresponda de acuerdo a los ingresos del trabajador.

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente disminuido con el subsidio que resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual que establece el artículo 80-B, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga, conjuntamente con el pago por salario por el que se haya determinado dicha diferencia.

Uno de los cambios que se contemplan para 1994, consiste en que el crédito al salario mensual será el mismo, independientemente del salario mínimo aplicable en el domicilio del contribuyente.

## CONCLUSIONES

En la actualidad es sin duda inegable el hecho de que el contador y aún las personas involucradas en cualquier proceso de nómina deben conocer ampliamente los recursos de los que parte para cumplir este objetivo, sin duda la parte teórica es suficientemente basta para llevar al lector a comprender como realizar en cada uno de los puntos más importantes de una nómina.

El conocer los antecedentes de las remuneraciones da a notar los avacences, evolución, que ha habido hasta nuestro tiempo, el cual ha sido cada vez más complicado y por tal motivo la necesidad de la elaboración de una lista en la cual se indica el número de trabajadores, sus nombres, cantidad a recibir, descuentos, etc., esta lista llamada comunmente nómina.

Los sueldos y salarios han sido conceptualizados, por varias áreas como son los económicas, jurídicas, etc., de los cuales con direferentes términos se ha llegado a una conclusión de que el salario como el sueldo son pagos que se les hace a una persona por la prestación de servicios y/o por el trabajo que desarrolle; obteniendo además las diferencias que existe entre el sueldo y salario. Existen varias formas de hacer las contribuciones las cuales fueron clasificadas, como son la forma de pago, el tiempo en que se efectua el pago, cantidad, etc., todo lo anterior fue con el objetivo de poder comprender y conceptualizar la nómina y llegar a su integración.

La elaboración de determinada nómina dentro de cualquier empresa ya sea macro o micro empresa es parte fundamental en el buen funcionamiento de la misma, ya que se debe de contar con los recursos legales, contables y fiscales pertinentes y aplicables a cada trabajador para el mejor funcionamiento de la misma.

La nómina es uno de los principales gastos que tiene cualquier empresa, por lo cual es importante que el registro contable que se efectue sea correcto, es importante conocer el ciclo de nóminas que es desde el reclutamiento selección del personal hasta el pago de los mismos, ya que para un buen control interno de la empresa se necesita conocer desde

donde se inicia los problemas que pueden repercutir al pago de la nómina, además existen terceros interesados en el pago a los trabajadores como son el fisco, I.M.S.S., sindicato, etc.

Todo esto hace que el computo y la elaboración de la nómina, sea por lo general un trabajo complicado y laborioso, en el cual se impone la necesidad de establecer procedimientos adecuados que permitan desarrollarlo en el menor tiempo posible.

Los asientos contables pueden variar en la empresa dependiendo de las necesidades, objetivos y criterios, pero siempre se registraran los pagos a trabajadores, los pagos a que se efectuen a terceros, y la disminución en el activo de la empresa.

La Ley Federal de Trabajo, menciona las diferentes remuneraciones que tiene derecho el trabajador a recibir, como son los pagos por una prestación de un servicio, las indemnizaciones, por jubilación, pensiones, por la terminación de una relación laboral, etc., que a la vez en la Ley del Impuesto sobre la Renta, indica la parte que es exenta de los ingresos del trabajador para el pago del impuesto.

En la nómina como ya se menciono, se registran impuestos que se disminuyen al salario del trabajador, además existen otros impuestos que se pagan sobre los salarios remunerados y que son la base para el cálculo de diversos impuestos, que esta obligado el patrón a cubrir, los cálculos y procedimientos que deben llevarse a cabo, se mencionan en las leyes respectivas de cada impuesto, siendo muy amplio el contenido de ellos, sólo se menciona puntos básicos, y de importancia, para tener el conocimiento a que se refiere a cada uno de ellos.

Debe tenerse en cuenta que la constante actualización de las reformas fiscales debe de considerarse minuciosamente y atribuir en forma clara a todos los empleados y trabajadores, las deducciones, pagos y retenciones a los trabajadores y patrones son punto muy importante en el desenvolvimiento de cualquier proceso contable, es por este punto que parte la necesidad de manejar y retribuir correctamente estos reglamentos teniendo una visión clara, concisa y espedita de como debe finiquitarse estos términos.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS :

1. BOYTON, Carson, et. al. "Contabilidad Práctica del Siglo XX". Cincinnati; South -Western 1974. Ediciones siglo XXI . 492pp.
2. PRIETO, Alejandro. "Sistema de Contabilidad". México 1980. Banca y Comercio , S.A. 259pp.
3. MURIETA, Sanchez Alfredo . "Como se Integra el Salario para la Cotización al Seguro Social". México 1982. Publicaciones Administrativas Contables de C.V. 128pp.
4. LAWRENCE, Beaty William . "Manual de Costos". México. Editorial Hispanoamericana. 882pp.
5. PALLE, Hansen . "Manual de Contabilidad ". España 1961. 1142pp.
6. HORNGREN, Charles t., et. al. "Contabilidad " México 1980. FCA. UNAM . 325pp.
7. HORNEGREN, Charles t. "Contabilidad de Costos un Enfoque de Gerencia" México 1987 . Editorial Pretice Hall Hispanoamericana, S.A. 1103 pp.
8. CHAVEZ, Orozco Luis . "Los Salarios y el Trabajo en México Durante el Siglo XVIII ". México Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano 1978 .103pp.
9. ESCAMILLA, Aguilar Guillermo. "Bases para Implementación y Operación de Nómina por Micro Computadora". México D.F. Fiscales ISEF. 1991 76pp.
10. TRUEBA, Urbina Alberto et. al. "Ley Federal de Trabajo". México 1993 Editorial Porrúa .
11. ISEF. "Ley de Hacienda del D.D.F. " México 1992 Ediciones Fiscales ISEF S.A. 120PP

12. ISEF. " Ley de Hacienda del Estado de México " México 1993. Ediciones Ficales ISEF S.A.

13. Aut. "Protuario Fiscal Correlacionado " México 1992,1993 . Ediciones Contables y Administrativas S.A. de C.V.

### REVISTAS:

#### PRONTUARIO DE ACTUALIZACION FISCAL:

1. No. 56. 1o. de Febrero de 1992.
2. No. 59. 15 de marzo de 1992.
3. No. 70. 1o. de septiembre de 1992.
4. No. 76. 1o. de diciembre de 1992.
5. No. 77. 16 de diciembre de 1992.
6. No. 86. 1o. de mayo de 1993.

7. INFORMACION DINAMINAMICA DE CONSULTA. No. 175. 12 de mayo de 1993.
8. PRACTICA FISCAL : 1er quincena de febrero de 1993.
9. DIARIO OFICIAL : por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 12 de mayo de 1992.
10. EL FISCAL No. 53 publicada en Octubre 1993. (Reformas al Ley del I.M.S.S.).
11. HORIZONTE FISCAL No. 1. Enero de 1994. (Reforma fiscal 1993-1994).
12. PROGRAMA DE TALLER FISCAL. por la SHCP. "Cálculo de bonificación fiscal para los trabajadores en 1994".