



01
285

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

TRATAMIENTO FISCAL Y CONTABLE DE SUELDOS Y SALARIOS.

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A N :

ELENA CRUZ GARCIA
PATRICIA GUERRA CALDERON

ASESOR DEL SEMINARIO:
C.P. LUIS HUMBERTO MUÑOZ ORNELAS



MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

266653



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.

AGRADECIMIENTOS

A NUESTRO ASESOR:

POR AYUDARNOS A QUE ESTE PROYECTO SE CULMINARA
SATISFACTORIAMENTE, APLICANDO SUS CONOCIMIENTOS Y
EXPERIENCIA EN CADA UNA DE LAS SESIONES.

ELENA

A MI PADRE

POR SU EJEMPLO DE LUCHA.

A MI MADRE

POR ESE GRAN APOYO QUE SIEMPRE ME HA BRINDADO, COLMADO DE CREDIBILIDAD, ALIENTO, PACIENCIA Y AMOR, QUE ME IMPULSAN A SEGUIR PREPARANDOME.

A LA FAMILIA PORTOCARRERO

POR SU AYUDA Y APOYO A LO LARGO DE TODA MI CARRERA.

A MIS AMIGOS Y FAMILIARES

POR ESTAR JUNTO A MI E IMPULSARME CADA DIA A LOGRAR ESTE OBJETIVO

PATRICIA

A MIS PADRES

POR SU AMOR, ESFUERZO Y APOYO, PUES GRACIAS A ELLO HE PODIDO REALIZAR UNA DE MIS METAS, LES DEBO LO QUE SOY HE SIDO Y SERE Y EN ESE SER PRETENDO CADA DIA DEMOSTRARLES QUE SU DEDICACION NO HA SIDO ENVANO

A MIS ESPOSO FRANCISCO

POR SU AMOR Y TODOS LOS MOMENTOS INCONDICIONALES QUE HA PERMANECIDO A MI LADO Y EN MOMENTOS QUE AVECES HAN SIDO DIFICILES, PERO A SU LADO SE TORNARON GRATOS

A MI HIJO PAQUITO

QUIEN HA SIDO LA MAS BELLA INSPIRACION PARA SALIR ADELANTE EN LA VIDA

TRATAMIENTO FISCAL Y CONTABLE DE SUELDOS Y SALARIOS

INDICE

INTRODUCCION		1
CAPITULO I LEGISLACION LABORAL DE SUELDOS Y SALARIOS		
1.1	ANTECEDENTES	2
1.1.1	CONTRATO DE TRABAJO	2
1.2	CONCEPTO DE SALARIO	3
1.2.1	ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO	3
1.2.2	NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO	4
1.3	PRESTACIONES	5
1.4	PARTICIPACION DE UTILIDADES	8
1.5	FONACOT	10
1.6.	DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	11
1.6.1	FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL	12
CAPITULO II LEGISLACION FISCAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS		
2.1	ANTECEDENTES	17
2.1.1.	PRECEPTO CONSTITUCIONAL	17
2.2.	CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION	18
2.3	LEY DE I.S.R Y SU REGLAMENTO	19

2 3 1	ANTECEDENTES	19
2 4	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES	29
2 5	BASE PARA EL IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D F Y OTROS IMPUESTOS ESTATALES SOBRE NOMINAS	31

CAPITULO III LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1.	ANTECEDENTES	32
3 2	LEY DEL SEGURO SOCIAL	32
3 3	LEY DEL INFONAVIT	42
3 3.1.	ANTECEDENTES	42
3 3 1.1	PRECEPTO CONSTITUCIONAL	42
3 3 1 2	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	42
3.3 2	GENERALIDADES	43
3 4	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO	46
3.5	ADMINISTRADORA DE FONDO PARA EL RETIRO	47
3 5 1	LEY DEL SEGURO SOCIAL	47

CAPITULO IV ASPECTO CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

4 1	ANTECEDENTES	50
4 2	REGISTRO CONTABLE Y CONTROLES PARA SUELDOS Y SALARIOS	50
4 3	REGISTRO CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS	52

CAPITULO V CASO PRACTICO SOBRE LOS SUELDOS Y SALARIOS

5.1.	DATOS DEL CASO PRACTICO	56
5.2.	SOLUCION AL CASO PRACTICO	57
	CONCLUSIONES	74
	BIBLIOGRAFIA	75

SIGNIFICADO DE SIGLAS

Sigla	Significado
AFORE	Administradora de Fondo para el Retiro
CV	Cesantía en edad avanzada y Vejez
CFF	Código Fiscal de la Federación
DOF	Diario Oficial de la Federación
FONACOT	Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
ISPT	Impuesto Sobre Productos del Trabajo
INPC	Indice Nacional de Precios al Consumidor
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LINFONAVIT	Ley de INFONAVIT
LISR	<i>Ley del Impuesto Sobre la Renta</i>
LSS	Ley del Seguro Social
LFT	Ley Federal de Trabajo
OFH	Oficina Federal de Hacienda
PTUE	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RLSS	Reglamento de la Ley del Seguro Social
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación
SMG	Salario Mínimo General
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro

INTRODUCCION

Consideramos que es de gran importancia las obligaciones que generan los sueldos y salarios pagados a los trabajadores, ya que parece fácil, pero la realidad, es que una persona que tenga los conocimientos para ocupar el puesto en nómina, ahorra dinero y tiempo a la empresa y a los trabajadores, debido a que si los cálculos no se realizan correctamente, puede afectar a los trabajadores reteniéndoles más de lo que les corresponda, ocasionando un ingreso neto inferior, y empeoraría su situación económica que actualmente los salarios de los trabajadores por lo general son bajos

También le afecta a las empresas si no se realizan oportunamente el pago de impuestos, ya que esto ocasionaría el pagar multas y recargos

En el Capítulo I analizamos los preceptos y normas que regulan todo lo relacionado con los sueldos y salarios desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo; se definen conceptos básicos desde el inicio de la relación obrero-patronal hasta su terminación, así como las características y elementos que pueden tener los sueldos y salarios.

En el Capítulo II tratamos las obligaciones que tiene el trabajador y patrón para el pago de sus impuestos derivadas de los sueldos y salarios, se trata de dar un panorama general de los artículos que se ven involucrados de acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Los trabajadores que obtengan un crédito al salario, el patron podrá acreditarlas contra contribuciones a su cargo

En el Capítulo III vemos otra de las modalidades que tienen los sueldos y salarios que son las cuotas de Seguridad Social e INFONAVIT que cubre el patrón como una prestación para sus trabajadores, cuyo objetivo de la seguridad social es 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

En el Capítulo IV describimos los registros contables que se deben elaborar como consecuencia del pago de sueldos, retenciones, pagos al IMSS e INFONAVIT, crédito al salario y 2% sobre nómina.

Es importante explicar el procedimiento del cálculo derivados de los sueldos como es la aplicación de los artículos correspondientes, ya sea para obtener un impuesto a retener o un crédito al salario a otorgar a los trabajadores, el cálculo de horas extras, prima vacacional, prima dominical y aguinaldo, todo esto es considerado con una práctica en el Capítulo V

CAPITULO I LEGISLACION LABORAL DE SUELDOS Y SALARIOS

I I. ANTECEDENTES

En el presente Capitulo se analizará, los preceptos y normas que regulan todo lo relacionado con los sueldos y salarios desde el punto de vista laboral; se definirán los conceptos básicos desde el inicio de la relación obrero-patronal hasta su terminación, así como las características, elementos y modalidades que pueden tener los sueldos y salarios

Para comprender lo que son los sueldos y salarios, analizaremos el vínculo que les da origen, y es el acuerdo de voluntades, que se da entre dos personas socialmente antagónicas El Patrón y el Trabajador, a ese vínculo le llamaremos "Relación de Trabajo"

Relación de trabajo es el acto por el cual una persona (trabajador) presta un servicio personal subordinado a otra (Patrón) a cambio del pago de un salario ¹

Los elementos de la relación de trabajo son los siguientes: El trabajador, el patrón, un servicio personal subordinado y el salario

I.1.1 CONTRATO DE TRABAJO

Dentro de la relación de trabajo, existen una serie de derechos y obligaciones para el trabajador y el patrón, las consecuencias de esa relación deberán quedar plasmadas en un documento que las regule jurídicamente y este es el contrato de trabajo

El Contrato de trabajo es aquel documento por el cual una persona o más, se obligan a prestar a otra un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario. ²

El Contrato de trabajo puede ser individual o colectivo

Por contrato individual de trabajo entendemos aquel que se firma por un solo trabajador y un patrón.

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos ³

¹ Ley Federal del Trabajo. 4a ed. Edo de México. Dctma. 1997. p.7

² Id. p 7

³ Id., p. 135

El Contrato de trabajo perfecciona el acuerdo de voluntades que se deriva de la relación laboral, misma que se inicia en el preciso momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios.

Cuando no se elabora el contrato de trabajo por escrito, no privará al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues será imputable al patrón la falta de ésta forma

1.2. CONCEPTO DE SALARIO

En este punto definiremos el concepto de "Sueldos y Salarios", su clasificación y elementos integrantes

El término salario se deriva del "sal" aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pago con ella Sueldo, proviene de "solidus" que era una moneda de oro peso cabal

La definición aplicable tanto a sueldo como a salario, es la de toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo

La diferencia entre un sueldo y un salario estriba en que un salario se paga por hora o día trabajado y se liquida semanalmente, mientras que el sueldo se paga por quincena o por mes. Otra diferencia es que el salario se aplica a trabajos manuales o de taller y el sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión y de oficina

1.2.1. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO

El salario diario contiene otros elementos y son los siguientes:

- Pago hechos en efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones
- Habitación
- Primas
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.
- Cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador. ⁴

Otras consideraciones que encontramos en la LFT respecto a los salarios son los siguientes:

- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera
- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo y se deberá considerar para su fijación la cantidad y calidad del trabajo.

⁴ Ley Federal del Trabajo. op. cit . p. 27

-El salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

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

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

-Cuándo el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario ⁵

1 2 2 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

En una sociedad como la nuestra, en la que la diferencia de clases es muy marcada, se encontraban situaciones en la que los trabajadores resultaban afectados en su economía por abusos de los patrones, así pues en la legislación laboral encontramos disposiciones que reglamentan esta situación, con el fin de que el trabajador no sufra arbitrariedades de parte del patrón o de terceros y de que su salario sea suficiente y remunerador

EL SALARIO MINIMO

Es salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos

En la LFT encontramos que los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puede extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica, o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro una o varias áreas geográficas, esto es lo que llamamos los salarios mínimos profesionales ⁶

Actualmente el salario mínimo general, para la zona económica del D F y el área metropolitana es de \$30.20 por cuota diaria

Las normas protectoras del salario, dan protección para procurar el manejo adecuado de los pagos para que el trabajador adquiera un poder adquisitivo mejor

-Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios

-El derecho a recibir el salario es irrenunciable

-El salario deberá ser cobrado directamente por el trabajador, o su apoderado mediante carta poder, en caso de ser necesario

⁵ Ley Federal del Trabajo. op. cit . p p 27 y 28

⁶ Id., p 29

- El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal
- Las prestaciones en especie deberán ser las adecuadas para el beneficio directo del trabajador y su familia, razonablemente proporcionales al monto del salario en efectivo.
- Será nula toda cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas.
- Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores
- El pago deberá efectuarse en día laborable.
- El salario no es sujeto de compensación alguna
- La obligación del patrón de pagar el salario no se puede suspender. ⁷

1.3 PRESTACIONES

Hay algunas percepciones adicionales al salario que un trabajador puede obtener, ya sea por estar obligado el patrón a pagarlas por exigencia de las leyes, y otras que este último otorga de forma voluntaria, tienen como objetivo, mejorar la subsistencia del trabajador, como puede ser los riesgos propios de la familia, generar el ahorro, la obtención de satisfactores que van más allá de lo económico, actividades culturales, deportivas, y demás que tengan una finalidad análoga

Las Prestaciones contempladas en la LFT, como las voluntarias que otorguen libremente los patrones se les conoce como gastos de previsión social. En general podemos entender que la previsión social es una serie de reglas y prestaciones que buscan una elevación del nivel económico, social, cultural e integral que son otorgadas por los patrones para complementar el ámbito de desarrollo del trabajador

A continuación explicaremos las prestaciones de ley que debe otorgar el patrón a sus trabajadores

VACACIONES

Otra de las prestaciones en efectivo que tiene como objetivo cubrir gastos extraordinarios del trabajador, es la prima vacacional

Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho por lo menos, a un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser menor a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios

A continuación se presenta el periodo de vacaciones a que tiene derecho un trabajador de acuerdo a su antigüedad, puede consultar la siguiente tabla.

1 año de servicio	6 días
2 años de servicio	8 días
3 años de servicio	10 días

⁷ Ley Federal del Trabajo. op. cit. p p 31 y 35

4 años de servicio	12 días
de 5 a 9 años de servicio	14 días
de 10 a 14 años de servicio	16 días
de 15 a 19 años de servicio	18 días
de 20 a 24 años de servicio	20 días

Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y de temporada, tendrán derecho a un periodo de vacaciones de proporción al número de días trabajados durante el año

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración y si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de los servicios prestados

El periodo de vacaciones deberá concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y los patrones deberán pagar la prima vacacional mínima no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan al periodo de vacaciones ⁸

GRATIFICACION ANUAL.

Dentro de las prestaciones que el patrón esta obligado a pagar por mandato de la LFT, tenemos la de cubrir una gratificación anual

Los trabajadores percibirán, a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, una gratificación anual equivalente a quince días de salario por lo menos Si algún trabajador no hubiere laborado el año completo, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional, conforme al tiempo que haya trabajado ⁹

TIEMPO EXTRA

La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, esta se fijará de común acuerdo sin que exceda de los siguientes limites

- Jornada diurna Máximo 8 horas
- Jornada nocturna Máximo 7 horas
- Jornada mixta 7.5 horas

Se entenderá por jornada diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y la 6 horas y la mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 5 horas, si rebasa este tiempo se considerará jornada nocturna ¹⁰

⁸ Ley Federal del Trabajo. op. cit . p 26

⁹ Id . p 28

¹⁰ Id.. p 22

Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, cobrando el trabajador por las horas de trabajo extraordinario, un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal ¹¹

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana autorizadas por la ley, el patrón tendrá que pagar las horas trabajadas en exceso con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal ¹²

DÍAS DE DESCANSO

Entre otras prestaciones que señala la LFT, encontramos que los trabajadores tienen derecho a un día de descanso a la semana con goce íntegro de salario y se recomienda que sea el domingo, ya que en caso de no ser este día, el trabajador tendrá derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo, los días en que los trabajadores deban disfrutar su descanso semanal.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, y si lo hicieran, el patrón pagará al trabajador un salario doble por el servicio prestado. Además del día a la semana a que tiene derecho a descansar el trabajador, también se considerarán los días de descanso obligatorio. ¹³

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicio, dicho salario no podrá ser inferior a un salario mínimo, ni superior a dos salarios mínimos generales vigentes en la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación de trabajo.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos, asimismo se pagará a los que separen por causa justificada y a los que sean separados por su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

En el caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios ¹⁴

¹¹ Ley Federal del Trabajo op. cit. p 23

¹² Id. p 24

¹³ Id. p 24 y 25

¹⁴ Id. p 66 y 67

1.4 PARTICIPACION DE UTILIDADES

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su Artículo 123 Apartado "A" Fracción IX el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios. Esta disposición se encuentra regulada en la LFT y es complementada por las resoluciones emitidas por la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Los elementos más importantes de la participación de utilidades son

- Es una remuneración adicional al salario
- Es una remuneración proporcional al resultado económico del negocio.
- Tiene relación con las ganancias, pero no con las pérdidas
- Tiene relación con la utilidad fiscal
- Se calcula sobre bases prefijadas y establecidas

La Comisión Nacional para la PTUE determinará el porcentaje mediante el cual los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de acuerdo con las investigaciones y estudios de las condiciones generales en la economía nacional, el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y para fomentar la reinversión de capitales

La mencionada comisión se integra por los sectores obrero, patronal y gubernamental. Actualmente el porcentaje es el 10% y se aplica sobre la base del resultado fiscal o renta gravable que se obtenga de conformidad con las normas de la LISR, concretamente lo que estipulan los Artículos 14 y 109 de la mencionada ley

Están obligadas a otorgar la PTUE todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios y en general todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio y únicamente están exentas de esta obligación las siguientes entidades.

- Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento,
- Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento,
- Las empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración,
- Las instituciones de asistencia privada que ejecuten actos con fines humanitarios y de asistencia sin propósito de lucro,
- El IMSS, el INFONAVIT y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales y de beneficencia, y,
- Aquellas empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual no superior a seis millones de pesos

Tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, todos los trabajadores de planta, independientemente del número de días trabajados en el año, con excepción de los directores administradores y gerentes generales, también participan todos aquellos trabajadores eventuales cuando hayan trabajado sesenta días, cuando menos, durante el año

El reparto de utilidades a los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba presentarse la declaración anual, aún cuando este en trámite alguna objeción por parte de los trabajadores. En el caso de que la declaración del ejercicio sea presentada antes de la fecha límite que autoriza la LISR, el plazo citado de sesenta días correrá a partir de la fecha de presentación

Para efectos del reparto que deberá efectuarse a los trabajadores que ya no prestan sus servicios en la empresa, se tendrá un plazo de un año contando a partir del siguiente día en que se les comunique que pueden pasar a cobrar sus utilidades

Si se da el caso de que se presente una declaración complementaria y que aumenta el ingreso gravable, se tendrá que efectuar un reparto adicional dentro de un plazo de sesenta días después de la fecha de su presentación

El importe de las utilidades que no se hayan reclamado en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad del año siguiente para ser repartido entre todos los trabajadores

El procedimiento para el cálculo y distribución del PTUE es el siguiente:

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

- 50% se repartirá tomando en cuenta el número de días trabajados
- 50% se repartirá con base en el monto de salarios devengados por cada trabajador

Se tendrán que tomar en cuenta a la hora de efectuar el cálculo las siguientes normas

-Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades

-Las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctima de un riesgo de trabajo, durante el periodo de incapacidad temporal serán considerados como trabajadores en servicio activo.

-En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión integrada por igual número de representantes de trabajadores y del patrón, adoptarán las medidas que juzguen convenientes para su citación

-Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades

-Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado por lo menos 60 días durante el año. Se entiende por trabajador eventual, a aquel que sustituya a un trabajador de planta o realice alguna actividad ajena al giro de la empresa

-Únicamente se deberá tomar el “salario base por cuota diaria” sin considerar cualquier otra clase de prestaciones, como tiempo extra, gratificaciones, primas o compensaciones, para determinar la base para el cálculo del 50% de PTUE sobre salarios devengados ¹⁵

OTRAS PRESTACIONES

Existen dos tipos de prestaciones que puede recibir un trabajador, las que marca la ley, y las que el patrón otorga voluntariamente o de común acuerdo con el trabajador. También existen las que otorga el patrón al firmar contratos colectivos de trabajo que por lo general son superiores a las que señala la ley. Las prestaciones de ley son las que mencionamos anteriormente y algunas de las opcionales o no obligatorias serán enumeradas a continuación.

Otras prestaciones:

- Fondo de ahorro
- Premio de puntualidad
- Premio de asistencia
- Servicio de comedor
- Despensa en dinero o en especie
- Pago de transporte
- Educación y becas
- Actividades culturales y recreativas
- Bonos por desempeño
- Gastos de defunción
- Fomento al deporte
- Servicios de guardería infantil

15. FONACOT

Una forma para cuidar que el salario no pierda el poder adquisitivo, destaca la que promueve los convenios entre trabajadores y patrones para crear almacenes y tiendas que expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar a precios accesibles para el obrero. Las condiciones que se deberá cumplir al respecto son las siguientes

- La compra de mercancía será libre, sin ejercer presión sobre los trabajadores

¹⁵ Ley Federal del Trabajo. op., cit. p. 36-41

-Los precios de venta de los productos se fijarán de común acuerdo y nunca podrán ser superiores a los oficiales y en su defecto, a los vigentes en el mercado

-En el convenio se determinará la participación administrativa y de vigilancia por parte de los trabajadores.

La alternativa antes mencionada para que los trabajadores adquieran productos a bajo precio y sobre todo a crédito, es difícil de llevar a cabo en la práctica y su alcance muy limitado, por lo que se facultó al Ejecutivo Federal para que reglamentara la forma y términos para establecer un fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que se les permita tener el acceso a créditos baratos y oportunos para la adquisición y pagos de servicios ¹⁶

Son sujetos de crédito FONACOT todos aquellos trabajadores de planta que tengan más de un año de antigüedad en su empleo, mayores de 18 años y que ganen desde uno hasta cinco salarios mínimos.

1.6 DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado

-Obra determinada Se entiende que es por obra determinada cuando puede estipularse expresamente la naturaleza de esta

-Tiempo determinado. El señalamiento de un tiempo determinado puede estipularse en los casos siguientes:

Quando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a proporcionar

Quando se tenga por objeto, sustituir eventualmente a otro trabajador

Quando el contrato de trabajo hable de que la duración de trabajo es por obra determinada y se ha vencido el término fijado, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la duración quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia

Los trabajadores en general, en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año ¹⁷

¹⁶ Ley Federal del Trabajo. op. cit . p 32

¹⁷ Id . p 12 y 13

1.6 1. FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL

Cuando se suspende o se termina la relación laboral, esta situación genera el pago de remuneraciones al trabajador por diversos conceptos, mismos que analizaremos a continuación. La relación de trabajo puede suspenderse temporal o definitivamente, siendo estas últimas la rescisión y/o la terminación.

SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Cuando el trabajador se ve imposibilitado a seguir prestando sus servicios al patrón y por lo tanto éste no está obligado al pago de los salarios respectivos.

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

-La enfermedad contagiosa del trabajador

-La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

-La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

-El arresto del trabajador.

-El cumplimiento de los servicios públicos para los que el trabajador es requerido para ejercer cargos electorales y censales.

-La designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y Comisiones Nacionales.

-La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación de servicios, cuando sea imputable para el trabajador.

-La suspensión temporal de las relaciones de trabajo se considera que surtirá efectos, desde el día en que se den los siguientes supuestos.

-Cuando el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, y hasta que termine el periodo de incapacidad fijado por el IMSS.

-Desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad y hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.

-Desde la fecha en que deban prestarse los servicios desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años

-Desde el momento en que el patrón note que hacen falta los mencionados documentos, hasta por un periodo de dos meses

-El trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente en que termine la causa de su suspensión, con excepción de que haya sufrido prisión preventiva o haya sido designado a cumplir con los servicios públicos o militares o con sus designaciones ante los organismos estatales, que en estos casos, podrá reintegrarse a su trabajo dentro de los 15 días siguientes

18

RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Cuando existe incumplimiento a lo pactado en el contrato de trabajo o en algunas de sus partes y se llega al finiquito de la relación laboral, se dice entonces, que hay rescisión de las relaciones de trabajo

La rescisión puede darse en cualquier momento y tener causa justificada, ya sea para el patrón o el trabajador y sin incurrir en responsabilidad

La rescisión se puede dar cuando el trabajador es el que no cumple con sus obligaciones y el patrón podrá despedirlo sin incurrir en responsabilidad alguna en los siguientes casos

-Cuando el trabajador engaña al patrón diciéndole que tiene aptitudes y facultades para desarrollar cierto trabajo y esto resulta falso. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador

-Cuando el trabajador, durante sus labores, o fuera del servicio incurre en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie provocación o que obra en defensa propia

-Cuando el trabajador comete contra alguno de sus compañeros actos de violencia y como consecuencia de ellos se altera la disciplina lugar de trabajo

-Cuando el trabajador ocasiona intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo

-Cuando el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el

-Cuando el trabajador comete actos inmorales en el lugar de trabajo.

¹⁸ Ley Federal del Trabajo op. cit . p 14 y 15

-Cuando el trabajador revela los secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa

-Cuando el trabajador incurre en más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

-Cuando el trabajador desobedece abiertamente al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, sobre asuntos del trabajo contratado

-Cuando el trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o, a seguir los procedimientos indicados para evitar accidente o enfermedades

-Cuando el trabajador se presenta a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante

-Cuando el trabajador sea sentenciado a prisión

El patrón deberá dar al trabajador un aviso en el conste por escrito, la fecha y causa o causas de la rescisión. Dicho aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este no quisiera recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes deberá hacerla del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador

La falta del aviso al trabajador o a la Junta por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado

El trabajador podrá solicitar ante la Junta, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente, el patrón, no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes en los siguientes casos.

-Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

-Si se comprueba ante la Junta que el trabajador, esta en contacto directo y permanente con el patrón y se estima que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

-En los casos de trabajadores de confianza

-En el servicio doméstico

-Cuando se trate de trabajadores eventuales

Las indemnizaciones que deberá cubrir el patrón en caso de comprobarse de que el despido fue injustificado, son las siguientes

-Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados

-Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y excediera de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios

-Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salarios por cada uno de los años de servicio prestados

-Además de las indemnizaciones anteriores, en todos los casos deberá pagarse el importe de tres meses de salarios vencidos hasta la fecha en que se paguen las indemnizaciones

El salario base para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, será aquel que corresponda al salario del día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones señaladas por la ley, es decir, se tomará como base el salario diario integrado.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y solicitar que se le indemnice a la forma detallada anteriormente. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las siguientes

-Cuando el patrón o sus representantes engañan al trabajador, respecto de las condiciones de trabajo Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador

-Cuando el patrón o sus representantes, dentro del servicio o fuera de él, incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del trabajador y/o su familia

-Cuando el patrón reduce el salario al trabajador

-Cuando el patrón causa maliciosamente perjuicios al trabajador en sus herramientas de trabajo

-Cuando el trabajador descubra la existencia de un peligro grave para la seguridad de él mismo o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

-Cuando el patrón compromete con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él ¹⁹

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las relación de trabajo también se puede terminar de manera pacífica, la relación de trabajo sin litigios de tipo laboral como se describe a continuación

- El mutuo consentimiento de las partes
- La muerte del trabajador
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital
- La incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón
- La incapacidad física o mental o muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa, la terminación de los trabajos
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva
- El concurso o la quiebra legalmente declarada ²⁰

¹⁹ Ley Federal del Trabajo op. cit., p 16-19

²⁰ Id. p 20

CAPITULO II LEGISLACION FISCAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS

2.1. ANTECEDENTES

Partiendo de la definición que nos dice que salario es la retribución que paga el patrón al trabajador por sus servicios, encontramos en ella el elemento por el cual los sueldos y salarios adquieren gran importancia para la recaudación fiscal. El elemento mencionado consiste en que los sueldos y salarios representan un ingreso para el trabajador y en su caso una deducción para el patrón. En este capítulo se analizarán las obligaciones tanto del patrón como del trabajador para con la Hacienda Pública, derivadas precisamente de la situación antes mencionada.

2.1.1. PRECEPTO CONSTITUCIONAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en la fracción IV de su artículo 31, que es obligación de los mexicanos "Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Distrito Federal o del Estado y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes "

En el precepto anterior, se establece la obligación a cargo de todo mexicano, de contribuir a los gastos públicos;

-Menciona los organismos habilitados para recaudar impuestos y son: la Federación, las Entidades Federativas y los municipios,

-Las Entidades Federativas y Municipios que pueden fijar gravámenes, son solo aquellos en los que resida un contribuyente,

-La creación de impuestos estará sujeto al principio de legalidad por lo tanto, cualquier contribución deberá estar contenida en una ley general, abstracta e impersonal emanada del Poder Legislativo;

-Los impuestos tienen como objetivo el contribuir a los gastos públicos y,

-Serán equitativos y proporcionales

De lo anterior podemos concluir entonces, que de acuerdo con nuestra Constitución, todos los mexicanos estamos obligados al pago de impuestos para cubrir el gasto público que recaudan y administran la Federación, los Gobiernos de los Estados y los Municipios, esas contribuciones deberán estar contenidas en leyes específicas y deberán ser justas, en iguales condiciones para todos y estar de acuerdo a la posibilidad económica de cada individuo, determinándose esta última principalmente con base en el ingreso personal

Todos los mexicanos tienen la obligación de contribuir para los gastos públicos, independientemente de su personalidad jurídica, es decir, ya sean personas físicas o morales, conforme a las leyes fiscales respectivas.

CONCEPTO DE IMPUESTO

Impuestos son las contribuciones establecidas en las distintas leyes que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho, previstas por las mismas y que no se consideren dentro de las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos

Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución e indemnizaciones al Fisco, se consideran como accesorios a las contribuciones, nunca, parte de éstas ²¹

Las Contribuciones en cualquiera de sus modalidades, se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en las leyes fiscales vigentes durante el periodo en que ocurra y se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación, pero les serán aplicables, las normas sobre procedimientos que se expidan con posterioridad. Dichas situaciones jurídicas o de hecho, son las fuentes principales del impuesto, siendo estas de capital, de renta o utilidad, por traslado de dominio o de personas y sobre erogaciones y gastos

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

Las personas físicas y las morales que tengan la obligación de contribuir al gasto público, estarán obligadas a cumplir con lo establecido en las leyes fiscales. El Fisco utiliza para ejercer control de éstos y se encuentra regulado en el Registro Federal de Contribuyentes, así las personas físicas o morales que deban presentar declaraciones por contribuciones en forma periódica o que estén obligadas a expedir comprobantes por las actividades que realicen, deberán solicitar su inscripción en el mencionado registro de la S.H.C.P., proporcionando la información relacionada con su identidad, su domicilio y en general, sobre su situación fiscal ²²

Para solicitar la inscripción ante el RFC, habrá que llenar el formato R-1, depositándolo en el buzón fiscal de la oficina de Recaudación de Hacienda correspondiente al domicilio fiscal del contribuyente, dentro del mes siguiente al día en que las personas morales firmen su acta constitutiva o, en el caso de personas físicas, desde que se realicen las situaciones jurídicas o de hecho que den lugar a la presentación de declaraciones periódicas.

²¹ Legislación Fiscal. México. D.F., SAT. 1998, p. 1

²² Id., p.21

En todos los casos, una vez que el contribuyente presente su solicitud de inscripción ante el RFC, la SHCP asignará la clave que corresponda a cada persona inscrita, misma que se dará a conocer mediante un documento denominado "Cédula de Registro Federal de Contribuyentes", quien deberá citarla en todo documento que presente ante las autoridades fiscales y jurisdiccionales. Las personas inscritas deberán conservar en su domicilio fiscal la documentación que acredite que ha cumplido con lo dispuesto en el CFF y su reglamento ²³

2.3. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO

EL Impuesto Sobre la Renta, tiene como finalidad gravar los ingresos provenientes del trabajo, del capital o de la combinación de ambos

2.3.1 ANTECEDENTES

La LISR que actualmente esta vigente, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1980, y nos señala en su artículo primero que son sujetos de este impuesto todas aquellas personas físicas y morales que sean residentes en México respecto de todos sus ingresos, independientemente de donde procedan, también son sujetos, los residentes en el extranjero respecto de sus ingresos obtenidos dentro del territorio nacional, aunque no tengan establecimiento permanente

De acuerdo al ordenamiento anterior y para el trabajo que nos ocupa, podemos señalar que efectivamente, los ingresos percibidos por concepto de sueldos y salarios quedan gravados por esta ley

Para efecto de este trabajo, las normas a las que pondremos especial atención se encuentran el Capítulo I del Título IV, pues en ellas se encuentran las principales obligaciones relativas a sueldos y salarios, las cuales son importantes para el trabajador como contribuyente directo y para el patrón como retenedor. En el Capítulo II, del Título II y el Capítulo IV del Título IV, encontraremos la normatividad que regula lo relativo a los sueldos y salarios, ya que éstos, tienen la característica fiscal de que para un contribuyente son ingresos acumulables y para otro pueden ser deducciones autorizadas.

LOS SUELDOS Y SALARIOS QUE SE CONSIDERAN COMO INGRESOS

Los sujetos directos de ésta Contribución, que son en este caso los trabajadores u otros prestadores de servicios personales subordinados; en el Título IV de la LISR, trata sobre las Personas Físicas en general e indica que están obligadas al pago del impuesto las personas residentes en México que obtienen ingresos en efectivo, en bienes, en crédito y en servicios o de cualquier otro tipo ²⁴

²³ Legislación Fiscal. op. cit., p. 21

²⁴ Id., p. 100

INGRESOS QUE GRAVAN

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, incluyendo la PTUE, y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo

También se consideran ingresos para los efectos de éste Capítulo, las remuneraciones y prestaciones recibidas por los empleados públicos, los rendimientos y los anticipos obtenidos por los miembros de las sociedades cooperativas de producción sociedades y asociaciones civiles, los honorarios pagados a consejeros y comisarios de las personas morales, los honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario, cuando estos se llevan a cabo en las instalaciones de este último y representan más del 50% del ingreso obtenido por el prestador de servicios ²⁵

También se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a favor del trabajador y/o su familia, la ayuda para la renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes ²⁶

Dentro de los ingresos gravables se encuentran:

- Los Sueldos y Salarios por cuota diaria
- Premios y Gratificaciones
- Horas Extras
- Participación de Utilidades
- Primas Vacacionales y de Antigüedad
- Comisiones
- Pagos en Especie
- Subsidios
- Jubilaciones
- Pensiones y Haberes de Retiro
- Becas
- Cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios

INGRESOS EXENTOS

No se pagará el ISR por los ingresos obtenidos por los trabajadores de acuerdo al artículo 77 de la LISR

Ver cuadro número 1

²⁵ Legislación Fiscal. op cit., p 114

²⁶ Id., p 26

PRESTACIONES	CONCEPTO	INGRESOS EXCENTOS
PERCEPCIONES	1 SMG	1 SMG
ADICIONALES AL SMG	GRATIFICACION ANUAL PRIMA DOMINICAL	30 DIAS SMG 1 SMG POR DOMINGO LABORADO 9 HRS SEMANALES
INDEMNIZACIONES POR RIESGOS O ENFERMEDADES	TIEMPO EXTRA DE ACUERDO A LOS ARTS 472 AL 515 LFI	
JUBILACIONES PENSIONES Y SEGURO DE RETIRO	INVALIDIZ. INCAPACIDAD, CESANTIA, VEJIZ, RETIRO Y MUJERIE	CUYO MONTO DIARIO NO EXCEDEA 9 VECES EL SMG
GASTOS MEDICOS Y DE FUNERAL	SE DEBEN CONCEDER DE MANERA GENERAL	
PRESTACIONES DE SEGU- RIDAD SOCIAL	INCAPACIDADES PAGADAS POR EL IMSS	
PRESTACIONES DE PREVI- SION SOCIAL	SUBSIDIOS POR INCAPACI- DAD, BECAS EDUCACIONA- LES, GUARDERIAS, ACTIVI- DES DEPORTIVAS Y CULTU- RALES Y OTRAS	
DEPOSITOS EN EL INONAVIT	EN URGENCIA CASAS A FAVOR DE LOS TRABAJA- DORES	
CAJAS O FONDOS DE AHORRO Y PRESTAMOS A TRABAJADORES	FONDOS DE AHORRO	EL MONTO DE LAS APORTACIONES NO EXCE- DEA DEL 13% DE LOS SALA- RIOS DE CADA TRABAJA- DOR
	LOS PRESTAMOS SE DE- BERAN OTORGAR DE MA- NERA GRAL. Y LOS TRABA- JADORES DEBERAN SER SINDICALIZADOS	1 SALARIO MENSUAL. EL PAGO SE EFECTUARA EN UN PERIODO MAXIMO DE 3 MESES Y LOS INGRESOS JUNTO CON LOS OTROS QUE NO HAYAN EXCEDIDO 7 VECES EL SMG ELEVADO AL AÑO
CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL	CUOTAS OBRERAS IMSS PAGADAS POR LOS PATRONOS	
COMPLSACIONES POR SEPARACION Y CON CAR- GO AL SAR	PRIMAS DE ANTIGUEDAD, RETIRO I, INDEMNIZACIO- NES U OTROS	EQUIVALENTE A 90 SMG POR CADA AÑO DE SERVI- CIO
GRATIFICACIONES, PRIMAS VACACIONALES, PIU Y PRIMAS DOMINICA- LES	GRATIFICACIONES PRIMAS VACACIONALES Y PIU	EQUIVALENTE A 30 DIAS DE SMG 15 DIAS DE SMG
GASTOS DE REPRESENTA- CION Y VIATICOS	PRIMA DOMINICAL CUANDO SEAN EFECTIVA- MENTE TROCADOS EN SERVICIO DEL PATRON	1 SMG POR DOMINGO

INGRESOS POR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Dentro de los ingresos que percibe el trabajador y que se encuentra exentos, total o parcialmente, en los términos del artículo 77 de la LISR, observamos que la mayoría de ellos se refiere a prestaciones de previsión social. Para que estas prestaciones queden exentas del ISR, deben cumplir con ciertos requisitos y tienen algunas limitaciones. Los principales requisitos para la exención son los siguientes

-Que se otorguen en forma general a todos los trabajadores sobre las mismas bases a menos de que se trate de planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y para otros, o convenios firmados con diferentes sindicatos. También puede haber planes específicos para el personal sometido a un riesgo mayor que el resto de los trabajadores o que trabaje en establecimientos ubicados en el extranjero.

-Cuando se trate de planes de seguro de vida donde solo se asegure a los trabajadores

-En todos los casos deberán establecerse planes que consten por escrito la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicará al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio

-Tratándose de fondos de ahorro, éstos no deberán exceder del 13% de los salarios de cada trabajador solo podrá hacer retiros una vez al año o al término de la relación de trabajo. Los fondos de ahorro se deberán invertir en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de valores e intermediarios, así como en títulos de valor que se coloquen en el público inversionista.²⁷

Con el objeto de evitar abusos en el pago de prestaciones de previsión social, se han establecido limitantes para que las personas que tienen una exención de impuestos sean solo los trabajadores y no se aprovechen de esta situación los ejecutivos de las empresas.

Una limitación que tienen los gastos de previsión social es que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinado y el monto de esta exención no debe exceder de una cantidad equivalente a siete veces el SMG elevado al año, cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago de impuesto, un monto hasta de un SMG elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista, sea inferior a siete veces el SMG elevado al año.²⁸

²⁷ Legislación Fiscal, op. cit., p 10-12

²⁸ Id., p. 111

Otra de las limitaciones se refiere a que el importe de los gastos de previsión social contemplados en el plan que corresponda a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, solo podrán deducirse del gasto total incurrido el que corresponderá si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios a los salarios menores. La diferencia no será deducible. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.²⁹

También, otra de las limitaciones que encontramos relativa al fondo de ahorro, es que al monto de las aportaciones no debe exceder del 13% de los salarios de cada trabajador y esta exento hasta 10 veces el SMG. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el SMG que rija en el Distrito Federal.

OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES

Los contribuyentes que obtengan ingresos por concepto de sueldos y salarios, tendrán las siguientes obligaciones.

-Pagar el impuesto a su cargo que resulte.

-Proporcionar a los empleadores los datos necesarios, para que los inscriban en el RFC, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionar su clave de registro al patrón.

-Solicitar las constancias en las que aparezcan tanto el importe de las remuneraciones recibidas, como las retenciones efectuadas por el patrón en el año calendario de que se trate.

-Presentar declaración anual en los siguientes casos

a) Cuando se obtengan además ingresos acumulables por otros conceptos que no sean sueldos y salarios,

b) Cuando se obtengan los ingresos anuales superiores a cinco SMG que correspondan al área geográfica del D.F., elevado al año. Sin embargo el decreto por el que exime y otorgan facilidades administrativas respecto de algunas contribuciones, publicado en el Diario Oficial del 25 de marzo de 1992, señala que los contribuyentes que obtengan exclusivamente ingresos por salarios podrán no presentar la declaración anual, siempre que sus ingresos los hayan obtenido de un solo patrón, y siempre que no exista el impuesto a cargo.

No obstante, el contribuyente que obtenga un saldo a su favor de impuesto sobre la renta podrá presentar su declaración anual para poder solicitar su devolución.

c) Cuando dejen de prestar sus servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate, o cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más

²⁹ Legislación Fiscal, op cit. p 11

patrones En el caso de que hayan dejado de prestar sus servicios antes de la fecha mencionada, podrán no presentar la declaración cuando la totalidad de sus percepciones provengan únicamente de ingresos obtenidos por sueldos y salarios en el país, y que no excedan de cinco SMG elevados al año, y no deriven de trabajar para dos o más patrones ³⁰

-Si el empleado prestara sus servicios a dos o mas patrones tendrá que comunicarlo por escrito, con el fin de que no se realice en más de una vez, el otorgamiento del crédito al salario previsto en el artículo 81 a que se tiene derecho ³¹

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Quienes hagan pagos por concepto de sueldos y salarios tendrán las siguientes obligaciones

-Efectuar las retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual por todos y cada uno de los trabajadores

-Calcular el impuesto anual de los empleados que les hubieran prestado sus servicios en los términos de esta ley, excepto cuando:

a) Cuando el trabajador haya dejado de prestar sus servicios antes del 1o de diciembre del año de que se trate,

b) Cuando el trabajador haya devengado únicamente un SMG elevado al año;

c) Cuando el trabajador haya percibido una cantidad superior a cinco veces el SMG elevado al año y opta por presentar su declaración individualmente en los términos del artículo cuarto del decreto por el que se exige y otorgan facilidades administrativas respecto de algunas contribuciones, publicado en el Diario Oficial del 25 de marzo de 1992

d) Cuando el trabajador comunique por escrito al patrón, que él presentará personalmente su declaración anual, y realice ésta comunicación a más tardar el 31 de diciembre del año por el que se va a presentar la declaración. ³²

-Proporcionar a sus empleados constancias en las que se anote el monto de las remuneraciones cubiertas y de las retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate. Estas constancias deberán entregarse a más tardar el 31 de enero de cada año, y en el caso de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación

³⁰ Legislación Fiscal, op., cit., p. 30

³¹ Id., p. 125

³² Id., p. 30

-Los contribuyentes tendrán derecho a acreditar contra el impuesto que resulte a su cargo, el crédito al salario mensual, mismo que se detalla en la tabla del artículo 80-B.

-Cuando se trate de pagos a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista además, relación de trabajo con el retenedor.

-Los contribuyentes que perciban ingresos por sueldos y salarios, tendrán derecho a un subsidio que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo, dicho subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa del artículo 80, a los que se les aplicará la tabla del artículo 80-A.

A continuación explicaremos la mecánica para calcular el monto de las retenciones y enteros mensuales que tendrán que efectuarse por el pago de sueldos y salarios nominales.

La tarifa del Artículo 80, esta diseñada para cálculos mensuales y nos dice que debemos considerar el total de ingresos obtenidos en ese periodo, los pasos a seguir para el cálculo de la retención son las siguientes:

CALCULO DEL IMPUESTO.

- A) Ubicar entre los límites que señala la tarifa, el monto total de los ingresos;
- B) Restar al monto de los ingresos la cantidad indicada en el límite inferior;
- C) A la cantidad obtenida de la resta anterior, se multiplicará por el por ciento indicado en la tarifa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior, a este importe se le conoce como impuesto marginal;
- D) Al producto obtenido en el inciso anterior se le sumará el importe señalado por la columna de la cuota fija y éste resultado será el impuesto causado.

CALCULO DEL SUBSIDIO

- A) Se ubica el monto total de los ingresos, en la tabla contenida en el Artículo 80-A, es decir entre los límites inferior y superior;
- B) El impuesto marginal deberá multiplicarse por el por ciento indicado en la columna final de la mencionada tabla;
- C) El resultado obtenido se adicionará con el importe señalado en la columna de cuota fija y nos indicará el importe del subsidio fiscal.

CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

La ley nos señala una limitación en cuanto a la cantidad que se podrá acreditar por concepto de subsidio, la limitación busca de alguna manera ser justa y equitativa para con los trabajadores que laboran en una empresa que proporciona mejores prestaciones, respecto de aquellos que laboran en otras y no las reciben, ya que el monto de los subsidios decrecerán de acuerdo al aumento de las prestaciones y remuneraciones exentas. Así pues, tenemos que el procedimiento para calcular el subsidio acreditable es el siguiente:

El Artículo 80-A nos indica que el subsidio acreditable se calculará tomando el subsidio que resulte conforme a la tabla disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que existe entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por conceptos de servicios personales subordinados. En términos más claros tenemos entonces, que el procedimiento se entiende que debe ser de la siguiente forma:

A) Determinar la proporción de subsidio acreditable conforme a lo siguiente.

a) Los empleadores sumarán el total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior por conceptos de sueldos y salarios a todos sus trabajadores;

b) Sumarán el monto total de las erogaciones efectuadas en el mismo periodo relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos de previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, no se incluirán los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo,

c) Dividirán el monto obtenido en el inciso a, entre el resultado obtenido en el inciso b, es decir el total de sueldos y salarios, se dividirá entre el total de erogaciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados. Este resultado será la proporción en que el subsidio será o no acreditable.

B) Cuando la proporción determinada sea superior al 50% se tendrá derecho al subsidio y se procederá al cálculo del mismo. Se obtendrá el subsidio fiscal conforme a la tabla del Artículo 80-A

C) Se restará a la unidad el monto de la proporción obtenida en los términos del inciso A

D) El resultado obtenido se multiplicará por dos.

E) Al subsidio obtenido conforme el inciso B se le multiplicará por el monto obtenido en el inciso D

F) Al subsidio obtenido conforme al inciso B se le restará el resultado obtenido en E, éste resultado será el monto del subsidio acreditable.

CALCULO DEL CREDITO AL SALARIO MENSUAL

El 3 de octubre de 1993 se firmó una etapa más del "Pacto para la estabilidad, la competitividad y el Empleo" (PECE) precisándose, entre otros puntos, una modificación al sistema de acreditamiento del 10% del salario mínimo, sustituyéndolo por un "Crédito al salario", para los trabajadores o un "Crédito General" para otros contribuyentes

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a sus trabajadores, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los empleados, en los términos del artículo 80 disminuido con el monto del subsidio, que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A, por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del artículo 80-B

Si el crédito al salario excede al impuesto determinado, en los términos del artículo 80, incluyendo el subsidio a que se refiere el artículo 80-A de la ley, el retenedor deberá entregar la diferencia al trabajador, conjuntamente con el pago de salarios por el que se haya determinado dicha diferencia

Las cantidades así entregadas por el retenedor, podrá acreditarlas contra contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros

De acuerdo con la regla 141-B de la resolución miscelánea, los retenedores podrán compensar en la declaración siguiente a aquella en que se refiere el pago en efectivo a los trabajadores derivado del crédito al salario, las cantidades que tengan a su favor contra cualquier contribución federal. Así mismo los retenedores, podrán solicitar la devolución de las cantidades que resulten como saldo a favor, en lugar de efectuar la compensación

Concluyendo, el crédito al salario mensual se calculará tomando como base los ingresos mensuales del trabajador, se aplicará la tarifa del artículo 80 para determinar el ISR causado, se aplicará la tabla del artículo 80-A para determinar el monto del subsidio acreditable y al resultado se aplicará la tabla del artículo 80-B, disminuyendo en esa cantidad el impuesto a retener cuando el resultado sea positivo, y se otorgará el crédito en efectivo, cuando el resultado sea negativo

Los retenedores tendrán la opción de efectuar las retenciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 80, o de aplicar las opciones que para casos específicos señalan la LISR, el RLISR y demás resoluciones emitidas por la Secretaría de Hacienda, así pues tenemos las siguientes disposiciones:

-Opción para la retención por pagos de periodos de 7, 10 o 15 días

La SHCP publica semestralmente las tarifas actualizadas calculadas en semanas, decenas o quincenas para facilitar la determinación de los impuestos a retener ³⁴

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

Otra de las obligaciones que tienen los empleadores, es la de calcular cada año el impuesto anual de cada una de las personas que les hubiere prestado servicios personales subordinados. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos de sueldos y salarios, la tarifa del artículo 141 y 141-A de la LISR

Para cumplir con este requisito, la ley nos señala lo siguiente:

a) Los contribuyentes de este impuesto, en este caso los trabajadores, tendrán derecho a que se acredite contra el impuesto a su cargo el crédito al salario anual que resulte conforme a la tabla del artículo 81.

b) Serán acreditables contra el impuesto anual los pagos provisionales retenidos enterados por el patrón en favor del trabajador

c) El patrón efectuará el calculo del impuesto anual, al cual restará las cantidades señaladas en los puntos a y b, y la diferencia que resulte a cargo la enterará a más tardar en el mes de febrero siguiente al año calendario de que se trate, ante las oficinas autorizadas

d) Cuando resulte impuesto a favor, éste deberá ser compensado en el mes de diciembre y en las retenciones sucesivas a más tardar en el año de calendario posterior

e) En caso de que no se compensen los saldos a favor, el contribuyente en este caso el trabajador, podrá solicitar su devolución

f) El cálculo del impuesto anual, no se llevará a cabo en los siguientes casos

-Cuando el trabajador haya dejado de prestar sus servicios antes del 1o de diciembre del año de que se trate

-Cuándo el trabajador únicamente haya devengado un SMG correspondiente a su área geográfica elevado al año

-Cuando el trabajador haya obtenido ingresos anuales superiores a 5 SMG del área geográfica elevado al año y avisa por escrito al patrón que presentará su declaración anual por su cuenta

³⁴ Legislación Fiscal, op. cit . p 28

-Cuándo el trabajador comunique por escrito al patrón, que él presentará su propia declaración anual, independientemente del monto de los ingresos obtenidos, debiéndolo hacer a más tardar el 31 de diciembre del año por el que se va a presentar la declaración.

g) Para determinar el área geográfica del contribuyente, en este caso el trabajador, éste será donde se encuentre su casa habitación al 31 de diciembre del año de que se trate o al último día de trabajo, cuando haya dejado de prestar sus servicios durante el mes de diciembre³⁵

h) La tarifa del artículo 141, podrá actualizarse sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota fija, que en los términos del artículo 80 de la LISR, resulten para cada uno de los doce meses del año y que correspondan al mismo renglón identificado por el mismo por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior, el resultado de suma será la tarifa actualizada

i) Los contribuyentes que perciben ingresos por sueldos y salarios tendrán derecho a un subsidio que se aplicará contra el impuesto anual que resulte a su cargo, y se calculará conforme a la tarifa contenida en el artículo 141-A de la LISR.

j) El patrón deberá calcular y comunicar a sus trabajadores, a más tardar en el mes de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable respecto a los ingresos obtenidos en el año anterior

La mecánica para el cálculo del impuesto, subsidio, subsidio acreditable y crédito al salario anual, es similar en la ya indicada para el cálculo de los pagos provisionales, la diferencia estriba en que la tarifa del artículo 141 se aplica para el impuesto anual, mientras que la del 80 es para pagos provisionales. Una vez efectuados los cálculos correspondientes a los ingresos e impuestos causados durante el año calendario de que se trate el patrón deberá presentar en el mes de febrero del año siguiente, la declaración informativa de sueldos y salarios, y el formato 26 en donde informará a la SHCP del crédito año salario otorgado a sus trabajadores

2.4. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

Como se estableció en el capítulo primero de este trabajo, los patrones están obligados a efectuar un pago anual a sus trabajadores por concepto de la participación de estos en las utilidades de la empresa. La obligación deriva de lo dispuesto en el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo. En ellos se indica que la base para el cálculo del monto de la PTUE será la renta gravable que se determinó conforme a la LISR.

El procedimiento en ella indicado es el siguiente

³⁵ Legislación Fiscal, op cit., p 121

I A los ingresos acumulables del ejercicio, obtenidos por el patrón, excluidos los intereses y ganancia inflacionaria, se le sumará lo siguiente

- a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones, o los que se reinviertan dentro de los treinta días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que los distribuyó
- b) Los intereses devengados a favor del contribuyente en el ejercicio, sin deducción alguna
- c) La utilidad que resulte de la fluctuación de moneda extranjera
- d) La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes

II - Al resultado que se obtenga conforme al punto I se le restará lo siguiente:

- a) El monto de las deducciones autorizadas por la LISR, excepto las correspondientes a las inversiones actualizadas, los intereses y la pérdida inflacionaria
- b) La deducción por inversiones, sin actualizar y el monto original de la parte no deducida de los activos fijos que se hayan vendido durante el ejercicio
- c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el patrón en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los distribuyó o que los hubiera reinvertido antes de los 30 días siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad
- d) Los intereses devengados a cargo del contribuyente en el ejercicio, sin deducción alguna No se considera interés, la pérdida cambiaria
- e) La pérdida cambiaria exigible en el ejercicio, cuando sea distinta de la devengada.

La cantidad restante, será la PTU a distribuir en el ejercicio ³⁶

Hasta el ejercicio de 1991, la LISR indicaba que la PTUE era un gasto no deducible, pero para 1992, parte de ella se podrá considerar deducible en el ejercicio en que se pague.

El procedimiento para calcular la parte deducible de la PTU es la siguiente

³⁶ Legislación Fiscal op cit p 20

-Será deducible en la parte que resulte de restar a la misma las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingreso del trabajador por el que no se pagó impuesto en los términos de la LISR

-Se consideran deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados, los ingresos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, inclusive cuando no están gravados por la LISR, o no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligaciones, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de trabajo a la que se refiere la LFT.

2.5. BASE PARA EL IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D F , Y OTROS IMPUESTOS ESTATALES SOBRE NOMINAS

La base del impuesto según la Ley del Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal, y la Ley de Hacienda del D D F , o la que establezca cada Estado, debe ser sobre el total de pagos que efectúen las personas físicas y morales por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, entendiéndose por remuneración según la LFT

Con objeto de clasificar los conceptos de remuneración al personal que están gravados con estos impuestos, relacionaremos una lista de los mismos.

- Sueldos y salarios ordinarios
- Gratificaciones de fin de año.
- Primas vacacionales
- Primas dominicales
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- Primas de antigüedad
- Premios de actuación en especie
- Honorarios o prestaciones en efectivo o especie a miembros de los comités técnicos y/o comités administrativos constituidos por la empresa
- Pago de horas extras
- Compensaciones o gratificaciones extraordinarias
- Intereses fictos (Préstamos a empleados sin intereses)

Para integrar la base del impuesto del 2% sobre nóminas del D.F , sé deberá tomar los conceptos que a continuación sé señalan

- Habitación gratuita
- Alimentación gratuita
- Despensa especie
- Becas
- Vales despensa
- Ayuda para transporte
- Ayuda en efectivo para renta de habitación

CAPITULO III LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1 ANTECEDENTES

Como hemos comentado anteriormente, dentro de las modalidades que pueden tener los sueldos y salarios, se encuentran las cuotas de seguridad social que cubre el patrón como una prestación para sus trabajadores

El objetivo de la seguridad social es 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

3.2 LEY DEL SEGURO SOCIAL

Para ubicar y entender de forma clara las disposiciones de la LSS respecto a sueldos y salarios, realizaremos una breve descripción de la misma

DISPOSICIONES GENERALES

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social establecido como un servicio público de carácter nacional, cuya organización y administración estará a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social ³⁷

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito, a cada régimen en particular, ya sea el obligatorio o el voluntario, mediante prestaciones en especie y en dinero. El Seguro Social, además, podrá proporcionar Servicios Sociales de beneficio colectivo ³⁸

El régimen obligatorio comprende los seguros de

- * Riesgo de trabajo.
- * Enfermedades y maternidad
- * Invalidez y vida.
- * Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- * Guarderías y prestaciones sociales ³⁹

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Los patrones para efectos de la LSS tendrán las siguientes obligaciones:

³⁷ Ley del Seguro Social, 8a ed. México, D.F., Olguín, 1997, p. 9 y 10

³⁸ Id., p. 10

³⁹ Id., p. 11

- Solicitar el registro patronal
- Inscribir a sus trabajadores en el IMSS
- Comunicar sus altas, bajas, y modificaciones de salario, dentro de los plazos no mayores a 5 días
- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya, en los que se asiente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
- Conservar nóminas y listas de raya durante los 5 años siguientes al de su fecha
- Determinar de las cuotas obrero patronales y enterar el importe al IMSS.
- Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS.
- En el caso de patrones dedicados a la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido⁴⁰

INSCRIPCION Y AFILIACION

Los patrones tienen la obligación de inscribirse y afiliarse a sus trabajadores de acuerdo a las siguientes disposiciones

REGISTRO PATRONAL

-Los patrones que empleen trabajadores sujetos al Seguro Social, deberán inscribirse dentro de los 5 días siguientes a la iniciación de sus trabajos

AFILIACION DE TRABAJADORES

-Los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores proporcionando los datos de los mismos en los formularios o medios autorizados, dentro de un plazo máximo de 5 días de calendario, contados a partir de la fecha de inicio de la relación laboral⁴¹

BASES DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS

Para poder efectuar la liquidación de las cuotas obrero patronales al IMSS, el patrón deberá tomar en cuenta una serie de reglas que le permitan determinar el salario base de cotización.

SALARIO DIARIO INTEGRADO

El salario base de cotización para el pago de las cuotas del IMSS se integra con los siguientes conceptos

⁴⁰ Ley del Seguro Social, op. cit., p.12

⁴¹ Id., p. 44

- Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
- Gratificaciones
- Alimentos
- Habitaciones
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente.

-Cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador percibirá otras retribuciones periódicas de manera regular y de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos. En conjunto, a lo anterior se le puede llamar, para los términos de la LSS, salario fijo

-Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no puedan conocerse previamente, se sumarán los ingresos totales percibidos durante mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Ahora bien, si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período. Este tipo de salario es conocido, para los términos de la LSS, como salario variable.

-En el caso en que el salario del trabajador se integre tanto con elementos fijos como variables; se considerará de carácter mixto y para los efectos de cotización se sumarán a los elementos fijos, el promedio obtenido de los variables en los términos que se establecieron en la fracción anterior. Para los términos de la LSS, este tipo de salario es conocido como salario mixto⁴²

De acuerdo con las reglas anteriores, a continuación enumeraremos que percepciones y prestaciones más comunes forman parte o no, del salario diario integrado base de cotización para las cuotas del Seguro Social

Ver cuadro número 2

MODIFICACIONES AL SALARIO

Dentro de las obligaciones de los patrones, la LSS nos señala que cuando encontrándose un trabajador a su servicio y se modifique el salario estipulado, se estará en lo siguiente

-Cuando se trate de trabajadores con salarios fijos, se deberán presentar los avisos de modificación del salario base de cotización dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles,

¹² Ley del Seguro Social. op cit . p 19

BASES DE COTIZACION DE LAS CUOTAS		
INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION	SI INTEGRA	NO INTEGRA
1. PAGOS EN EFECTIVO CUOTA DIARIA	X	
2. GRATIFICACION	X	
3. ALIMENTACION	X	
4. HABITACION	X	
5. PRIMAS	X	
6. COMISIONES	X	
7. PRESTACIONES EN ESPECIE	X	
8. CUALQUIER CANTIDAD O PRESTACION (PREMIOS, BONOS, ETC)	X	
9 INSTRUMENTOS DE TRABAJO		X
10 EL AHORRO		X
11. APORTACIONES AL INFONAVIT		X
12. PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES		X
13. ALIMENTACION		X
14. PREMIOS POR ASISTENCIA		X

-Cuando se trate de trabajadores que devenguen salarios variables, se deberá presentar avisos al instituto dentro de los primeros 15 días naturales del mes siguiente, las modificaciones del salario promedio obtenido en el mes anterior

-Cuando se trate de trabajadores con salarios mixtos, y si se modifican los elementos fijos de éstos, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes de la fecha en que se cambie el salario. Si al concluir el mes respectivo, hubo modificación de los elementos variables que se integren al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente:

El salario diario se determinará dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el mes anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

Cuando exista contrato colectivo de trabajo, y la modificación de salarios se origina por la revisión del mismo, se comunicará al instituto dentro de los 30 días naturales siguientes a su otorgamiento.⁴³

Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización, como para las prestaciones en dinero.⁴⁴

CUOTAS OBRERO PATRONALES

Las cuotas obrero patronales se generan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes cada vez que se causen las mismas, presentando ante el Instituto la cédula de determinación de cuotas del mes de que se trate, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente esta obligación deberá cumplirse aún en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro de dicho plazo.⁴⁵

-Forma, lugar y fecha de pago.

Los patrones de uno a cuatro trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales utilizando los formularios que emite el instituto, también podrán determinar dichas cuotas mediante el programa de cómputo.

Los patrones de cinco o más trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales utilizando el programa de cómputo, el cual fue proporcionado en disquete, por una sola vez de manera gratuita.⁴⁶

⁴³ Ley del Seguro Social, op cit , p 46

⁴⁴ Id . p 47

¹⁵ Id., p 5

⁴⁶ Id., p. 6

Las cédulas de determinación serán presentadas por los patrones de acuerdo a lo siguiente:

* En las Entidades Receptoras autorizadas, cuando:

a) La determinación se haya efectuado mediante disquete, asimismo el patrón deberá entregar la impresión del resumen que emita el programa de cómputo, recabando copia sellada como comprobante del pago efectuado.

b) El patrón utilice la cédula de determinación emitida por el instituto sin hacer ajustes a esta

* En las subdelegaciones del Instituto, cuando

a) La determinación se haya efectuado mediante disquete y el pago no se haya presentado en el momento de haber presentado la cédula, en este caso el patrón deberá exhibir la credencial de identificación patronal

b) El patrón elabore la cédula de determinación conforme a los formatos autorizados por el Instituto también deberá llevar el patrón su credencial de identificación patronal.

c) El patrón utilice la cédula de determinación emitida por el Instituto haciendo ajustes a la misma.⁴⁷

El pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días 17 del inmediato siguiente.⁴⁸

Las cédulas de determinación serán presentadas por los patrones como se describe a continuación.

Las cuotas del Seguro de Riesgo de Trabajo serán cubiertas íntegramente por el patrón

Tabla de cuotas a pagar

I Enfermedad y Maternidad

1.1 Cuota Fija Patronal. Salario mínimo diario del distrito federal x los días a cotizar x la prima del 13.9%

⁴⁷ Ley del Seguro Social, op cit., p.8

⁴⁸ Id., p.22

	CUOTA PATRONAL	CUOTA OBRERA		
1 2 Excedente 3 S.M.G.D.F.	6%	2%	=	8%
1 3 Prestaciones en dinero	70%	25%	=	95%
1 4 Prestaciones en especie de los pensionados	1 05%	375%	=	1 425%
2. Invalidez y Vida	1 75%	0 625%	=	2 375%
3. Guarderías y prestaciones sociales ⁴⁹	1%		=	1%

Las cuotas que por el seguro de riesgo de trabajo deban pagar los patrones se determinará conforme a su clase y grado de riesgo en por ciento de la cuantía de la cuota legal obrero-patronal ⁵⁰

DETERMINACION DE CUOTAS CUANDO NO SE PAGUEN SALARIOS POR AUSENCIAS DEL TRABAJADOR

Cuando por ausencia del trabajador a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se sujetarán a las siguientes

I. Si la ausencia del trabajador es por un periodo menor de 15 días consecutivos o interrumpidos se pagará y se cotizará por dichos periodos solo en el seguro de enfermedades y maternidad, presentando los patrones la aclaración correspondiente en donde se indique que se trata de cuotas omitidas por ausentismo comprobando la falta de pago de salario respectivo, presentando las nóminas

II. Si las ausencias son por periodos de quince días, consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador

III. Si los periodos de ausencia están amparados por certificados de incapacidad expedidos por el instituto, sólo se cotizará por dichos periodos en el ramo de retiro ⁵¹

⁴⁹ Ley del Seguro Social, op cit . p 9 y 10

⁵⁰ Id . p. 175

⁵¹ Id., p 12

BAJAS DE TRABAJADORES

Cuando existe la terminación de una relación de trabajo, también se derivan obligaciones para los patrones, que para los efectos de la LSS, son relativas a los avisos de baja del asegurado y en su caso, los de baja o cambios del patrón.

En tanto el patrón no presente al instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas, sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de nueva alta ⁵²

Los patrones o sujetos obligados deberán comunicar al instituto a través de los medios autorizados, las bajas de los trabajadores permanentes, por obra o tiempo determinado o eventuales, cuando termine la relación laboral o dejen de ser sujetos de aseguramiento, en el plazo de cinco días hábiles, contando a partir del siguiente día de la fecha en que se dé el supuesto respectivo

En el caso de la presentación del aviso de baja, dentro del término legal, éste surtirá efectos a partir de la fecha señalada por el patrón en dicho aviso

En el caso de la presentación extemporánea del aviso de baja, éste surtirá efectos al momento de su recepción por el Instituto ⁵³

Durante el estado de huelga no procederá el aviso de baja presentado por el patrón, respecto de sus trabajadores involucrados en la suspensión colectiva de labores ⁵⁴

No surtirá efecto legal o administrativo alguno el aviso de baja presentado por el patrón o sujeto obligado ante el instituto durante el periodo en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo, por el propio Instituto o por la entidad que preste el servicio subrogado. ⁵⁵

SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

Es el seguro que cubre los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste

⁵² Ley del Seguro Social, op cit , p.22

⁵³ Id p 48

⁵⁴ Id. p 48

⁵⁵ Id . p 48

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente en su domicilio al lugar del trabajo, o de este a aquel ⁵⁶

Por enfermedad de trabajo debemos entender que es todo aquel 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 ⁵⁷

El trabajador que sufre de un riesgo de trabajo, tiene derecho a las siguientes prestaciones

En especie.

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- Servicio de hospitalización
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- Rehabilitación

SEGUROS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

El Seguro de enfermedades y maternidad tiene por objeto proteger por este ramo del IMSS a

a) Al Asegurado directamente

b) Al Pensionado en los casos de

- Incapacidad permanente total o parcial
- Invalidez
- Cesantía en edad avanzada y vejez, y
- Viudez, orfandad o ascendencia. ⁵⁸

Los trabajadores y asegurados en general tienen derecho a las siguientes prestaciones por concepto de *seguro de enfermedades y maternidad*

a) En especie:

-Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento

⁵⁶ Ley del Seguro Social, op cit . p.24

⁵⁷ Id . p.24

⁵⁸ Id . p. 40

No se computará en este plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita concurrir al trabajo y le permita cubrir las cuotas correspondientes ⁵⁹

b) En dinero:

-En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio que se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta, y hasta por el término de 52 semanas, pudiendo prorrogarse hasta 26 semanas mas, previo dictamen del instituto. El subsidio será del 60% del salario diario integrado de cotización. Este subsidio se pagará al asegurado o a sus familiares derecho-habientes. ⁶⁰

-En el caso del pago de subsidios por maternidad, la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio, es decir durante 42 días anteriores al parto y 42 posteriores del mismo al pago del 100% de su salario de cotización. Para que la asegurada tenga derecho a lo anterior, se requiere que haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio y que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha del parto, además, no deberá ejecutar trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto ⁶¹

SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

-Seguro de invalidez. El seguro de invalidez es la protección que se otorga al asegurado cuando esta imposibilitado para procurarse un salario superior al 50% de la remuneración habitual que en la misma renglón recibe un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional. ⁶²

Protege al asegurado directamente y le da el derecho a las siguientes prestaciones:

- Pensión temporal o definitiva
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Requisito:

-Al declararse la invalidez, el asegurado debe tener acreditado el pago de 150 semanas de cotización.

⁵⁹ Ley del Seguro Social op. cit. p.44

⁶⁰ Id. p. 45

⁶¹ Id., p. 46

⁶² Id., p. 51

SEGURO DE RETIRO EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Los seguros que se establecen en la LSS son los siguientes

-Seguro de vejez Es aquel que se otorga al asegurado al cumplir 65 años de edad y tenga reconocidas un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales ⁶³

Protege al asegurado directamente y le da derecho a las siguientes prestaciones

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Requisitos

- Que el asegurado haya cumplido 65 años de edad
- Un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales reconocidas por el IMSS.

-Seguro de cesantía en edad avanzada Este tipo de seguro consiste en la protección que se otorga al asegurado que en edad avanzada quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad ⁶⁴

El otorgamiento de las prestaciones establecidas para estos seguros requiere del cumplimiento del periodo de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el instituto, es decir las que se encuentran amparadas por certificado de incapacidad

-Seguro de cesantía en edad avanzada Protege al asegurado directamente y le da derecho a las siguientes prestaciones

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Requisitos.

- Un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales reconocidas en el IMSS
- 60 años de edad cumplidos
- Quedar privado de trabajo remunerado

⁶³ Ley del Seguro Social. op. cit. , p.68

⁶¹ Id . p 64

SEGURO DE GUARDERIA

El ramo del seguro de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia.

Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería durante las horas de la jornada de trabajo.

Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos procreados por las aseguradas desde los 43 días hasta que cumplan los 4 años.⁶⁵

3 3 LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

3 3 1. ANTECEDENTES

Antes de analizar la Ley del INFONAVIT es necesario enumerar las disposiciones en las cuales se basa esta ley; la reglamentación en la que se fundamenta todo lo relacionado al INFONAVIT la encontramos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

3 3 1.1. PRECEPTO CONSTITUCIONAL

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Fracción XII, nos indica que toda empresa agrícola, industrial, minera, o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que se adquieran en propiedad tales habitaciones.

3.3 1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley federal del Trabajo, dentro de su Título IV, donde nos reglamenta los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, nos señala en su capítulo III lo relativo a las habitaciones para los trabajadores conforme a lo siguiente:

-Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, independientemente del número de sus establecimientos, esta obligada en cada uno de ellos a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y para dar cumplimiento a esta obligación deberán aportar al INFONAVIT el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio

⁶⁵ Ley del Seguro Social, op, cit , p.81

-Para el pago de cuotas al INFONAVIT el salario base se integra de la siguiente forma

- *Con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- *Las gratificaciones.
- *Alimentación
- *Primas.
- *Comisiones
- *Prestaciones en especie
- *Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios

-Los créditos otorgados por el INFONAVIT estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones derivadas del crédito ⁶⁶

3.3.2. GENERALIDADES

La Ley del INFONAVIT fue publicada en el DOF el 24 de abril de 1972, indicándose que es una Ley de utilidad social y de observancia general en toda la República, mediante la cual se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio que se denomina "INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES" con domicilio en la ciudad de México y cuyos objetivos son los que se señalan en la LFT ⁶⁷

El patrimonio del INFONAVIT se integra con el Fondo Nacional de la Vivienda que se constituye con las aportaciones que deben hacer los patrones, con los rendimientos que provengan de la inversión de estos recursos, con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal y con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título.

El 6 de Enero de 1997 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Reforma a la Ley del INFONAVIT, esta reforma, entre otras, modifica el artículo 29 de esta Ley y establece ahí, en la fracción II la tasa del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio, en lo referente a integración y cálculo de la base y límite superior para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Son obligaciones de los patrones para cumplir con lo dispuesto en la Ley del INFONAVIT las siguientes

I Presentación de avisos.

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo. op. cit., p 52

⁶⁷ Ley del INFONAVIT. 3a ed.México D.F. ISEF. 1997, p.1

En primer lugar, se establece como obligación de los patrones, inscribir y presentar los avisos de alta de sus trabajadores en el INFONAVIT, con el salario que perciban al momento de su afiliación. También, deberán presentar avisos de baja y modificación de salarios, como en el Seguro Social

Asimismo, siempre que se contrate un nuevo trabajador, se deberá solicitar su número de seguridad social y su clave única de registro de población (CURP), la cual constará de 18 dígitos alfanuméricos o registro federal de contribuyentes

2 Entidades receptoras

Efectuar en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, las aportaciones patronales del 5%, así como los abonos descontados del salario de los trabajadores para amortizar los créditos otorgados por el INFONAVIT, para el abono en la subcuenta de vivienda de sus cuentas individuales, previstas en el Sistema de Ahorro para el Retiro

3 Información de trabajadores.

Al realizar el patrón los pagos correspondientes, deberá proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que mencionaremos más adelante

El registro correspondiente a la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda estará a cargo de las Afores

4 Obligación de pagar hasta dar aviso de baja.

Asimilándose a las disposiciones de la Ley del Seguro Social, se establece como nueva obligación de los patrones de pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral, la cual subsistirá hasta en tanto se presente el aviso de baja correspondiente

5 Abonos para amortizar préstamos

Con objeto de que el instituto pueda individualizar los descuentos efectuados a los salarios de los trabajadores destinados al pago de abonos para amortizar préstamos otorgados por el mismo instituto, los patrones deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan las disposiciones reglamentarias.

- a) Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos correspondientes Esta obligación se cumplirá mediante la presentación de la forma AFIL-02

b) Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro abiertas a nombre de los Trabajadores

c) Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales.⁶⁸

d) Congruentemente con la nueva Ley del Seguro Social, se establece que el pago de las aportaciones y descuentos para la amortización de créditos se efectuará por mensualidades vencidas, a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente

Por otra parte, se indica que el INFONAVIT podrá emitir liquidaciones para el cobro de aportaciones y descuentos, las cuales podrán ser emitidas y notificadas por el IMSS, conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones⁶⁹

e) Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro, misma que le servirá para obtener la información sobre el monto de las aportaciones a su favor y los descuentos que le hayan hecho.

f) En los casos en que los trabajadores dejen de prestar sus servicios a un patrón, éste deberá dar aviso al Instituto con la forma AFIL-04 misma que se utiliza con el Seguro Social.

En caso de incumplimiento por parte del patrón de las obligaciones antes descritas, el INFONAVIT tendrá la siguiente facultad:

a) Determinar el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular su actualización y recargos, señalar las bases para sus liquidación fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago.⁷⁰

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Dentro de la legislación que regula lo relativo a la administración del Fondo Nacional para la Vivienda encontramos lo siguiente con respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores:

a) El trabajador tendrá derecho en todo momento a solicitar información a las administradoras de fondos para el retiro sobre el monto de las aportaciones

⁶⁸ Ley del INFONAVIT. op. cit., p. 9

⁶⁹ Id., p. 15

⁷⁰ Id., p. 11

registradas a su favor, también podrá solicitarla el trabajador a través del Instituto o del patrón ⁷¹

b) Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, así como los intereses respectivos, estarán exentos de toda clase de impuestos. ⁷²

c) El trabajador que cumpla 65 años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o parcial del 50% o más, en los términos de la LSS o de un plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, tendrá derecho a que la institución de crédito correspondiente, le entregue por cuenta del INFONAVIT los fondos de la subcuenta de vivienda. ⁷³

d) Los trabajadores que han obtenido un crédito por parte del Fondo Nacional para la Vivienda, tendrán que cubrir los gastos de administración operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales y para ello deberán cubrir una cuota equivalente al 1% de su salario, misma que le será retenida por el patrón

REGLAS PARA RETENCION Y ENTERO DE DESCUENTOS PARA LA AMORTIZACION DE CREDITOS

Los créditos de vivienda deberán ser amortizados a través de los descuentos que los patrones efectúen a los salarios de los trabajadores acreditados.

Los patrones enterarán mensualmente el importe de éstos descuentos, a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquél al que corresponda el pago en las entidades receptoras o en las oficinas del instituto cuando así lo determine.

Cuando el instituto otorgue crédito de vivienda a un trabajador lo notificará al patrón o a los patrones de dicho trabajador a través del aviso para retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, así como los porcentajes ó cantidades a descontar del salario base de aportación

El entero de los descuentos se realizará conjuntamente con las aportaciones patronales en las cédulas de determinación, las cuales deberán contener los datos de identificación del trabajador acreditado, del crédito otorgado y los relativos a la aportación correspondiente a la subcuenta de vivienda. ⁷⁴

3 4. EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

⁷¹ Ley del INFONAVIT, op , cit, p. Id., p. 14

⁷² Id., p. 15

⁷³ Id., p. 17

⁷⁴ Rgto. de inscripción pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT, D O.F., 9 de dic. 1997 p. 49

A partir del 1o. de Mayo de 1992, entró en vigor este sistema, el cuál básicamente consistió en presentar reformas a la Ley del INFONAVIT y agregar el capítulo V Bis a la Ley del Seguro Social, llamado “del Seguro de Retiro” Con el inicio de la vigencia Ley del Seguro Social el 1o de Julio de 1997 cambia la estructura del llamado Sistema de Ahorro para el Retiro, pues el seguro social, como quedó comentado, maneja el ramo de seguro que incluye Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, por lo que estas cuotas se sumarán a las del ramo de retiro para incrementar el fondo que para este efecto manejan las AFORES.

-Ramo de retiro En este ramo les corresponde a los patrones aportar el 2% del salario base de cotización Los trabajadores no están obligados a aportar en este ramo; sin embargo, lo podrán hacer en forma voluntaria si lo desean

-Ramo de cesantía en edad avanzada y vejez A los patrones les corresponde cubrir el 3.150% del salario base de cotización, y a los trabajadores el 1.125%.

3.5 ADMINISTRADORA DE FONDO PARA EL RETIRO

A partir del 1o de julio de 1997, entraron en vigor las nuevas modificaciones a la Ley del IMSS, así mismo el inicio de operaciones a las Administradoras de Fondos para el Retiro

Los propósitos que busca esta reforma es proporcionarle a los trabajadores una cuenta individual, en la que ellos podrán obtener información en algún momento determinado.

3.5.1. LEY DEL SEGURO SOCIAL

La reforma a la Ley del IMSS incorpora un Capítulo VI dentro del Título II (Del Régimen obligatorio del Seguro Social) Dicho Capítulo se denomina “Del Seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez” y su finalidad es dar seguimiento a los patrones, trabajadores y autoridades con respecto al manejo del Seguro de Retiro.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

El patrón deberá entregar bimestralmente a los sindicatos o a cualquier otra organización representativa de los trabajadores asegurados, una relación de las aportaciones hechas a favor de cada uno de ellos. A falta de organización que los represente, el patrón deberá hacerlo individualmente a los interesados ⁷⁵

En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá enterar al instituto la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que se deba efectuar el pago de las correspondientes a ese periodo ⁷⁶

⁷⁵ Ley del Seguro Social. op cit . p 74

⁷⁶ Id . p. 75

DERECHO DE LOS TRABAJADORES

Para los efectos de este seguro, es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual ⁷⁷

El trabajador asegurado tendrá derecho de elegir a la Administradora de Fondos para el Retiro que operará su cuenta individual ⁷⁸

El trabajador podrá notificar el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones, ya sea ante el Instituto o a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o a través de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. ⁷⁹

Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a

-Realizar aportaciones a su cuenta individual, y

-Retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las últimas doscientas cincuenta semanas o el diez por ciento del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día que quedó desempleado, sólo aquellos trabajadores que acrediten con sus estados de cuenta, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada. El trabajador deberá presentar la solicitud ⁸⁰

Los beneficiarios del trabajador titular de una cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez serán los que establecen las fracciones III al IX del artículo 84

En caso de fallecimiento del trabajador, si los beneficiarios legales ya no tienen derecho a pensión por el seguro de invalidez y vida, la AFORE respectiva les entregará el saldo de la cuenta individual en partes iguales, previa autorización del Instituto. El trabajador deberá designar beneficiarios sustitutos de los indicados anteriormente, únicamente en el caso de que faltaren los beneficiarios legales, el trabajador podrá en cualquier momento cambiar esta última designación ⁸¹

⁷⁷ Ley del Seguro Social, op. cit. p. 74

⁷⁸ Id. p. 73

⁷⁹ Id. p. 75

⁸⁰ Id. p. 76

⁸¹ Id. p. 77

DISPOSICIONES PARA LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

La individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro.⁸²

Al efectuarse el entero de las cuotas obrero patronales, la Administradora de Fondos para el Retiro identificará la parte que corresponde a cada trabajador, a efecto de que con dicha información, en los términos que establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se realicen las aplicaciones específicas a cada subcuenta de la cuenta individual⁸³

Las Administradoras de Fondos para el Retiro deberá informar a cada trabajador titular de una cuenta individual, el estado de la misma, en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información, relacionada con su cuenta individual, a la administradora⁸⁴

Los gastos que generen el sistema de emisión, cobranza y control de aportaciones a las cuentas individuales de los trabajadores serán cubiertos al Instituto por las AFORES⁸⁵

⁸² Ley del Seguro Social. op . cit . p 72

⁸³ Id. . p.74

⁸⁴ Id. p. 74

⁸⁵ Id. p 74

4.1 ANTECEDENTES

En este capítulo analizaremos las obligaciones y derechos de los trabajadores, patrones que se ven involucrados por los actos y operaciones derivadas de los sueldos y salarios, ya que se encuentran vinculados el aspecto laboral, fiscal y las leyes del IMSS e INFONAVIT, el registro contable es tan importante como los aspectos antes mencionados

4.2 REGISTRO CONTABLE Y CONTROLES PARA SUELDOS Y SALARIOS

Toda empresa requiere de un sistema de control para todos sus movimientos y de ahí se deriva la importancia de la contabilidad que se define como un registro metódico y sistematizado de todas las operaciones de una empresa

La contabilidad es importante porque sirve al empresario para controlar el movimiento de sus valores, conocer el resultado de sus operaciones, su posición con respecto a los acreedores y a servir en todo tiempo como medio de prueba de su actuación comercial. Legalmente, la empresa está obligada a llevar y mantener un sistema de contabilidad adecuado en los términos del artículo 33 del Código de Comercio que nos señala que dicho sistema deberá satisfacer los siguientes requisitos mínimos:

- a) Permitirá identificar las operaciones individuales y sus características, así como conectar dichas operaciones individuales, con los documentos comprobatorios originales de las mismas;
- b) Permitirá seguir la huella de las operaciones individuales, a las acumulaciones que den como resultado las cifras finales de las cuentas y viceversa,
- c) Permitirá la preparación de los estados financieros del negocio,
- d) Permitirá conectar y seguir la huella entre las cifras de dichos estados, las acumulaciones de las cuentas y las operaciones individuales;
- e) Incluirá los sistemas de control y de verificación internos necesarios para impedir la omisión del registro de operaciones, para asegurar la corrección de las cifras resultantes.

Como podemos ver, el llevar contabilidad en una empresa es obligación emitida por una ley, en este caso, el Código de Comercio, que nos define los requisitos mínimos de registro. El CFF y su reglamento también nos marca los lineamientos de como deben efectuarse los requisitos contables, así pues tenemos que el artículo 28 del CFF nos señala algunas reglas sobre libros y registros contables y que son los siguientes:

a) Llevar los sistemas y registros contables de acuerdo a lo previsto en el reglamento en su artículo 26 que es como sigue.

-Identificar cada operación acto o actividad y sus características, relacionándolas con la documentación comprobatoria, de tal forma que aquellos puedan identificarse con las distintas contribuciones y tasas incluyendo las actividades liberadas de pago por la ley.

-Identificar las inversiones realizadas, relacionándolas con la documentación comprobatoria, de tal forma que pueda precisarse la fecha de adquisición del bien o de efectuada la inversión, su descripción, el monto original de la inversión y el importe de la deducción anual

-Relacionar cada operación, acto o actividad con los saldos que den como resultado las cifras finales de las cuentas

-Formular los estados de posición financiera

-Relacionar los estados de posición financiera con las cuentas de cada operación

-Asegurar el registro total de operaciones, actos o actividades y garantizar que se sienten correctamente, mediante los sistemas de control y verificación internos necesarios.

-Identificar las contribuciones que se deben cancelar o devolver, en virtud de devoluciones que se reciban y descuentos o bonificaciones que se otorguen de acuerdo a las disposiciones fiscales.

-Comprobar el cumplimiento de los requisitos relativos al otorgamiento de estímulos fiscales.

b) Los asientos en la contabilidad serán analíticos y deberán efectuarse dentro de los meses siguientes a la fecha en que se realizan las actividades respectivas.

c) La contabilidad se llevará en el domicilio fiscal de la empresa o en lugar distinto cuando se solicite la autorización correspondiente

d) La contabilidad se integra por los sistemas y registros contables enumerados anteriormente, por los registros, cuentas especiales, libros y registros sociales, por las máquinas registradoras de comprobación fiscal, así como por la documentación comprobatoria de los asientos respectivos y los comprobantes de haber cumplido con las disposiciones fiscales

Las empresas podrán utilizar indistintamente para el registro de su contabilidad, sistemas manuales ó mecánicos, estando obligado a llevar cuando menos el libro de diario y el mayor

En el libro diario se deberá anotar en forma descriptiva, todas las operaciones, actos ó actividades, siguiendo el orden cronológico en que estas se efectúen, indicando el movimiento de cargo o de crédito que a cada una corresponda.

En el libro mayor deberán anotarse el nombre de las cuentas de la contabilidad, su saldo al final del periodo de registro inmediato anterior, el total de movimiento de cargo o de crédito a cada cuenta en el periodo y su saldo final

4.3 REGISTRO CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

Siguiendo con los principios de contabilidad, los pagos hechos por concepto de sueldos y salarios se consideran como gastos y por lo tanto, su control en los registros contables se hará en las cuentas de resultados que maneja la empresa.

A continuación proponemos un catálogo de cuentas que puede utilizarse para el adecuado registro de las operaciones relativas a sueldos y salarios y que nos permitirá contar al final del ejercicio con la información solicitada en la declaración anual del impuesto sobre la renta y también para identificar las provisiones para los pagos mensuales y anuales de las distintas contribuciones derivadas de los sueldos y salarios

CATALOGO DE CUENTAS

El Catálogo de cuentas tiene la siguiente estructura

1110-000-00 CAJA
1120-000-00 BANCOS
1120-001-00 BANCOMER
1130-000-00 CLIENTES
1140-000-00 DOCUMENTOS POR COBRAR
1150-000-00 DEUDORES DIVERSOS
1160-001-00 CREDITO AL SALARIO
1160-001-00 CREDITO AL SALARIO A TRABAJADORES
1170-000-00 I V A POR ACREDITAR
1210-000-00 TERRENO
1220-000-00 EDIFICIO
1225-000-00 MOBILIARIO Y EQUIPO
1230-000-00 EQUIPO DE TRANSPORTE
1252-000-00 DEPRECIACION MOBILIARIO Y EQUIPO
1255-000-00 DEPRECIACION EQUIPO DE TRANSPORTE
1330-000-00 GASTOS DE ORGANIZACION
1340-000-00 GASTOS DE INSTALACION
1350-000-00 AMORTIZACION DE GASTOS DE ORGANIZACION
1351-000-00 AMORTIZACION DE GASTOS DE INSTALACION
2110-000-00 DOCUMENTOS POR PAGAR
2120-000-00 PROVEEDORES

2130-000-00 ACREEDORES DIVERSOS
 2150-000-00 IMPUESTOS POR PAGAR
 2150-001-00 I.S.R. RETENIDO A EMPLEADOS
 2150-002-00 RETENCIONES IMSS TRABAJADORES
 2150-003-00 IMSS PATRONAL
 2150-004-00 SAR Y CV
 2150-005-00 INFONAVIT
 2150-006-00 2% SOBRE NOMINA
 2160-000-00 I V.A. TRASLADADO
 2240-000-00 DOCUMENTOS POR PAGAR A LARGO PLAZO
 3100-000-00 CAPITAL SOCIAL
 3200-000-00 RESERVA LEGAL
 3400-000-00 RESULTADO DE EJERCICIOS ANTERIORES
 4100-000-00 VENTAS
 5000-000-00 COMPRAS
 6400-000-00 GASTOS DE VENTA
 6400-001-00 SUELDOS ORDINARIOS
 6400-002-00 TIEMPO EXTRA
 6400-003-00 PRIMA DOMINICAL
 6400-004-00 AGUINALDO
 6400-005-00 VACACIONES
 6400-006-00 PRIMA VACACIONAL
 6400-007-00 CUOTAS IMSS PATRONAL
 6400-008-00 CUOTAS SAR Y CV
 6400-009-00 CUOTAS INFONAVIT
 6400-010-00 2% SOBRE NOMINA
 6500-000-00 GASTOS DE ADMINISTRACION
 6500-001-00 SUELDOS ORDINARIOS
 6500-002-00 TIEMPO EXTRA
 6500-003-00 PRIMA DOMINICAL
 6500-004-00 AGUINALDO
 6500-005-00 VACACIONES
 6500-006-00 PRIMA VACACIONAL
 6500-007-00 CUOTAS IMSS PATRONAL
 6500-008-00 CUOTAS SAR Y CV
 6500-009-00 CUOTAS INFONAVIT
 6500-010-00 2% SOBRE NOMINA
 7100-000-00 OTROS GASTOS
 7200-000-00 OTROS PRODUCTOS
 7300-000-00 PRODUCTOS FINANCIEROS
 7400-000-00 GASTOS FINANCIEROS

Como podemos observar, en el anterior catálogo las cuentas de resultados en las que se registra las erogaciones por concepto de sueldos y salarios son

Gastos de operación.

Gastos de venta
Gastos de administración

Estas cuentas serían las Cuentas de Mayor, y las subcuentas para cada una de esas cuentas, sugerimos que se utilicen las enumeradas en la declaración anual de I S R. y que son las siguientes.

Sueldos y salarios

Sueldos y salarios ordinarios
Tiempo extra
Aguinaldo
Prima vacacional

La finalidad de llevar éstas subcuentas por lo menos, es de que al final del ejercicio se cuente con la información inmediata de los datos que nos pide el formato de la declaración anual del I.S.R., pero cada empresa podrá utilizar las cuentas y subcuentas adecuadas a sus requerimientos particulares de información, a continuación detallaremos el manejo de la cuenta y subcuentas

Sueldos y salarios ordinarios Esta cuenta se carga por el importe de los sueldos y salarios nominales pagados a los trabajadores y empleados de acuerdo a la cuota diaria y según sea el periodo de pago, se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio Su saldo nos representa el importe acumulado de los sueldos por cuota diaria pagados durante el ejercicio

Tiempo extra Esta cuenta se carga por el importe de los pagos realizados a los trabajadores por el tiempo extraordinario laborado en exceso a la jornada normal de trabajo que nos señala la L.F.T, y se abona al final del ejercicio por el asiento de pérdidas y ganancias. Su saldo nos indica el importe total cubierto durante el ejercicio por pagos de tiempo extraordinario laborado por los trabajadores de la empresa

Aguinaldo. Esta cuenta se carga con el importe de los pagos realizados por el concepto de la gratificación anual que otorgue la empresa a sus trabajadores, y se abonará por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Su saldo nos representa la cantidad pagada por concepto de aguinaldos a los trabajadores.

Prima vacacional Esta cuenta se carga por el importe de los pagos realizados a los trabajadores por concepto de primas vacacionales, y se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al cierre del ejercicio Su saldo nos representa el importe de los pagos efectuados durante el ejercicio por concepto de primas vacacionales.

Otro grupo de subcuentas que es importante en el registro contable de los sueldos y salarios son las relacionadas con los pasivos por los impuestos por pagar.

Las subcuentas más utilizadas de la cuenta impuestos por pagar relacionadas con sueldos y salarios son:

Retención I.S.R. por sueldos
Retención I.M.S.S.
Retenciones créditos INFONAVIT
Cuotas al INFONAVIT
Cuotas al I.M.S.S.

-Retenciones ISR por sueldos. Se abona por el importe de las retenciones efectuadas al trabajador por concepto de ISR y se carga por los enteros de retenciones efectuados a la SHCP. Su saldo de naturaleza acreedora, representa el importe de las retenciones de ISR pendientes de enterar a la SHCP.

-Retenciones IMSS. Se abona el importe de las retenciones efectuadas al trabajador por concepto de la cuota obrera que le corresponde al trabajador pagar al IMSS y se carga por los enteros de los pagos mensuales de cuotas al IMSS. Su saldo de naturaleza acreedora, representa el importe de las cuotas obreras retenidas a los trabajadores, pendientes de enterar al IMSS.

-Retenciones créditos al INFONAVIT. Se abona por el importe de las retenciones efectuadas a los trabajadores que han obtenido créditos por parte del INFONAVIT y se carga por los enteros bimestrales de los créditos al INFONAVIT. Su saldo acreedor, representa el importe de las retenciones de los trabajadores que han obtenido créditos y que están pendientes de enterar al INFONAVIT.

-Cuotas al INFONAVIT. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa al generarse la obligación de pagar dichas cuotas, originándose éstas al momento de pagar las nóminas u otros conceptos que se deben considerar para el entero de estas cuotas.

Se carga por el entero de las cuotas correspondientes a la institución de crédito, para abono a la subcuenta de las AFORES. Su saldo acreedor, representa el importe de las provisiones de las cuotas de INFONAVIT pendientes de enterar.

-Cuotas al IMSS. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa por las cuotas patronales que le corresponde pagar, el 2% del seguro para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Se carga por el entero de cuotas mensuales al IMSS y de las aportaciones al SAR y CV enterada a las instituciones de crédito. Su saldo acreedor representa el importe de las provisiones de las cuotas patronales y del 2% del Seguro para el retiro y cesantía y vejez, pendientes de enterar.

CAPITULO V CASO PRACTICO SOBRE LOS SUELDOS Y SALARIOS

En éste capítulo realizaremos el aspecto práctico en la aplicación de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo e Impuesto Sobre la Renta y registros contables más importantes.

Elaboraremos un análisis de las obligaciones y derechos de los trabajadores y patronos que van relacionadas con el pago de sueldos y salarios.

5.1 DATOS DEL CASO PRACTICO

-Nace una sociedad denominada PUBLICIDAD UNICORNIO, S A DE C.V , con fecha 10 de enero de 1997

-Actuará como representante legal Arturo Luna López

-Para iniciar operaciones se contrata al siguiente personal.

Melitón Norberto Fabian	Gerente general	5000.00
Martínez Rodríguez Aurea	Secretaria	2000.00
Rivera Montalvo Gonzalo	Vendedor	1500.00
García Sotelo Hiram Rafael	Mensajero	900.00
Cercle Sánchez Julian	Ayudante	793.50

-La empresa establece las siguientes prestaciones que serán generales para todo el personal

- a) El 20 de diciembre la empresa otorgará un aguinaldo equivalente a 25 días de sueldo.
- b) Los trabajadores tendrán un periodo de vacaciones general en el mes de diciembre de 8 días y otorgará una prima vacacional del 30% sobre el sueldo base.

Elaborar con los datos anteriores las nóminas correspondientes de Enero a Diciembre de 1997, considerando además lo siguiente:

- El Mensajero trabajo 18 hrs y el Ayudante 15 horas extras en la segunda semana
- El gerente general laboró 4 domingos en el mes, siendo éstos, días de descanso.

- c) Para efectos del caso práctico, los sueldos normales de los meses de Febrero a Diciembre, no tienen variación.
- d) En el mes de diciembre, además de los sueldos ordinarios, la empresa paga el 20 de diciembre los aguinaldos y el 23, las primas vacacionales.

e) Con los datos anteriores elaborar las declaración anual del crédito al salario pagado en efectivo (forma 26) y declaración de impuesto sobre nómina

5.2 SOLUCION AL CASO PRACTICO

PROCESO DE PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS

En este punto ejemplificaremos el llenado de una nómina que generalmente se utiliza y que contiene los elementos más importantes

NOMINA

- (1) Anotar el nombre de la empresa. Se anotará el nombre de la persona física propietaria del negocio si así se tratara, o la razón social en caso de ser persona moral
- (2) Anotar el periodo de pago. Este puede ser semanal, decenal, quincenal, mensual o por obra determinada
- (3) Anotar la clave del R.F.C. de cada trabajador
- (4) Anotar el nombre completo del trabajador, iniciando por el apellido paterno, materno y nombre (s)
- (5) Anotar el número de días trabajados por el trabajador
- (6) En caso de que el trabajador hubiese laborado tiempo extra, se anotará en éste recuadro el total de horas trabajadas por éste concepto en el periodo de la nómina
- (7) Se anotará el importe por el concepto de la percepción por cuota diaria recibida por el trabajador.
- (8) Se anotará el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador por tiempo extraordinario
- (9) En éste recuadro se anotará, en su caso, el importe recibido por los trabajadores por conceptos distintos al de sueldos y salarios por cuota diaria y/o tiempo extra. Es recomendable que en lo que es una nómina normal sólo se incluyan los importes por los pagos de sueldos ordinarios y tiempo extra y los demás conceptos como pueden ser primas vacacionales, aguinaldos, gratificaciones indemnizaciones y otras prestaciones en efectivo, cuando se paguen, se elaboren recibos individuales para cada percepción
- (10) Se anotará el importe total de las percepciones obtenidas por el trabajador en el periodo de la nómina

(11) En este cuadro se anotará el importe de la retención que la empresa deberá efectuar al trabajador en los términos de los Art 80 y 80-A de la LISR

(12) En este cuadro se anotará el monto de la cuota obrera que el patrón debe efectuar a sus trabajadores

(13) En este cuadro se anotará el importe de las demás deducciones que el patrón efectúe a un trabajador, mismas que podrán ser entre otras las siguientes retención de descuentos para pagos al FONACOT, retención para pagos de adeudos al INFONAVIT, retención para pagos de prestamos hechos por la empresa al trabajador y otros de naturaleza análoga.

(14) Se anotará el importe del pago neto a recibir por parte de los trabajadores, mismo que resultará al restar al total de ingresos el importe total de deducciones

(15) La nómina deberá ser firmada por cada trabajador al momento en que recibe su sueldo

(16) Anotar el RFC de la empresa.

(17) Es importante que las distintas personas que participan en el proceso de elaboración, cálculo y pago de las nóminas, estampen su rúbrica para efectos de control interno

(18) Para efectos de control del pago de las nóminas es recomendable anotar el número de cheque con que ésta fue pagada o en su defecto, señalar si fue en efectivo u otro medio

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA COMPANIA

(1)

PERIODO AL

DEL (2)

NOMBRE DEL EMPLEADO	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	GRUPO SOC	PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			NETO A PAGAR	
			TIEMPO NORMAL	TIEMPO EXTRA	OTRAS	TOTAL	ISPT	SEGURO SOCIAL	OTRAS		
(3)	(4)	(5)	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	(11)	(12)	(13)	(14)	
1			(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
TOTALES											

REG. FED. DE CONTRIBUYENTES DE LA CA (16)	REVISADA POR (17)	AUTORIZADA POR	REG. INDIV. DE PERCEPCIONES (18)	PAGADA CON (BANCO Y CHEQUE NUM)
---	-------------------	----------------	----------------------------------	---------------------------------

*PRINTAFORM 2008

*MARCA REG.

RECIBO DE NOMINA

A continuación ejemplificaremos sus características más importantes:

- (1) Anotar la fecha de pago
- (2) Anotar nombre completo del empleado
- (3) Señalar el periodo del pago (semanal, decenal, quincenal, etc)
- (4) Anotar de que día a que días abarca la nómina
- (5) Anotar el importe del sueldo normal por cuota diaria
- (6) Anotar el número de días efectivamente laborados por el trabajador
- (7) Anotar el importe total del salario ordinario percibido por el trabajador durante el periodo en cuestión
- (8) En caso de haber laborado tiempo extra, anotar el número de horas trabajadas durante el periodo en cuestión
- (9) Anotar el importe de la percepción por tiempo extra
- (10) En caso de que el trabajador perciba otros ingresos, anotar el concepto de los mismos.
- (11) Anotar el importe de los otros ingresos
- (12) Anotar la suma de los ingresos totales.
- (13) Anotar el importe de la retención del ISR
- (14) Anotar el importe de la cuota obrera al IMSS retenida por el patrón
- (15) Anotar el importe de otras deducciones
- (16) Anotar el importe total de las deducciones
- (17) Anotar el importe de la percepción neta recibida por el trabajador
- (18) Anotar el nombre de la empresa.
- (19) Recabar la firma del trabajador en el momento en que éste recibe el pago de su sueldo

RECIBO DE NOMINA

FECHA

15-01-97

NOMBRE DEL EMPLEADO

(2) MARTINEZ RODRIGUEZ AUREA

(3) SUeldo CORRESPONDIENTE A
SEMANA

QUINCENA

DEL

AL

(4) 01-01-97 15-01-97

INGRESOS

NORMAL (CON 7o DIA) TIEMPO EXTRA	DIAS	HORAS	IMPORTE
(5) 66.66	(6) 15		(7) 1000.00
(8) OTROS			(9)
(10) CREDITO AL SALARIO			(11) 39.05
TOTAL DE INGRESOS			(12) 1039.05

DEDUCCIONES

IMPUESTO S/RENDA	IMPORTE	
(13)		
CUOTA IMSS	(14) 26.38	
OTRAS	(15)	
	(16) 26.38	
NETO RECIBIDO		(17) 1012.67

RECIBI DE:

NOMBRE DE LA EMPRESA

(8) PUBLICIDAD UNICORNIO, S.A. DE C.V.

LA CANTIDAD ANOTADA EN ESTE RECIBO EN PAGU DE MI SUELDO
ADEMAS CERTIFICO QUE NO SE ME ADEUDA A LA FECHA,
CANTIDAD ALGUNA POR NINGUN CONCEPTO(19) _____
FIRMA DEL EMPLEADO

CANARIO → DEPTO PERSONAL

BLANCA → EMPLEADO

© 2003
PRINTAFORM

DEDUCCIONES A SUELDOS Y SALARIOS Y TIEMPO EXTRA.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

La manera más clara de efectuar las retenciones por concepto de I S R a los sueldos y salarios, haremos los cálculos en forma separada por cada tipo de percepción

SUELDOS ORDINARIOS

Cálculo de la retención del Gerente General, quién percibe un sueldo ordinario quincenal de \$ 2,500 00 En primer término aplicaremos lo dispuesto en los artículos 80, 80-A y 80-B directamente, utilizando la tarifa actualizada para el primer semestre de 1997

DETERMINACION DEL IMPUESTO

* El sueldo quincenal lo multiplicamos por dos para que nos dé el importe del sueldo mensual, en este caso sería \$ 5,000 00

* Ubicamos esta cantidad entre la columna del limite inferior y limite superior

* Restamos al límite inferior que en este caso es \$ 4 282.46 los \$ 5,000 00 de sueldo quedando la cantidad de \$ 717 54

* Los \$ 717 54 se multiplican por el porciento señalado en la tarifa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior, resultándonos $\$ 717.54 \times 32\% = \$ 229 61$ a esta cantidad se le conoce como el impuesto marginal

* Al impuesto marginal de \$ 229 61 se le suma la cuota fija de \$ 611 86 dando como resultado el impuesto total causado de \$ 841 47

DETERMINACION DEL SUBSIDIO

Para efecto de este ejemplo supondremos que la empresa tuvo una proporción de 0 90 de subsidio acreditable y por lo tanto el monto del subsidio para un sueldo mensual de \$ 5,000 00 se calcularía de la siguiente manera

* Al impuesto marginal obtenido en el cálculo del impuesto, conforme el procedimiento arriba descrito, se le aplicará el porcentaje de subsidio señalado en la tabla, que para efectos de éste ejemplo sería del 50%.

$$\$ 229.61 \times 50\% = \$ 114 80$$

* A la cantidad obtenida de \$ 114 80 se le adiciona la cuota fija de la tabla que en este caso es la cantidad de \$ 305.95 lo que nos da un subsidio de \$ 420 75

De la interpretación de lo dispuesto en el artículo 80-A de la LISR referente a la determinación del monto del subsidio acreditable se deriva la siguiente fórmula

$$SA = S - (S \times 2 (1-P))$$

Donde

- SA = subsidio acreditable contra impuesto
- S = subsidio obtenido mediante tabla
- P = proporción de subsidio acreditable

Siguiendo con nuestro ejemplo, sustituimos valores en fórmula

$$SA = 305.95 - (305.95 \times 2 (1 - 0.90))$$

$$SA = 305.95 - (305.95 \times 20)$$

$$SA = 305.95 - 611.90$$

$$SA = 244.76$$

Por lo tanto, subsidio acreditable contra el impuesto, será la cantidad de 244.76.

DETERMINACION DEL CREDITO AL SALARIO.

Según la tabla del artículo 80-B para los salarios superiores \$ 3,674.44 se tendrá un crédito al salario mensual de \$ 88.50

DETERMINACION DEL IMPUESTO A RETENER

* Impuesto determinado conforme a la tarifa del artículo 80	\$ 841.47
* Menos subsidio acreditable	\$ 244.76
* Menos crédito al salario mensual	\$ 88.50

Impuesto mensual neto	508.21

* Este resultado se divide entre dos y nos resulta la cantidad a retener a la quincena, que sería \$ 254.10

DETERMINACION DEL CREDITO AL SALARIO EN EFECTIVO

Para determinar el crédito al salario en efectivo para un trabajador al cual no se le retiene impuesto, ejemplificaremos lo que sucede al efectuar los mismos cálculos anteriores con un trabajador de salario mínimo mensual, que es de \$ 793.50.

- Impuesto determinado (Tarifa Artículo 80)	\$ 62.06
- Subsidio acreditable (Tabla Artículo 80-A)	276.95

Crédito en efectivo (pagar al trabajador) (214.89)

Como se aprecia en estos ejemplos, cuando al ISR causado después del subsidio se le resta el crédito al salario correspondiente y el resultado es negativo, la cantidad resultante será un crédito en efectivo que deberá pagarse al trabajador, si el resultado es positivo, el mismo será la cantidad a retener al trabajador

TIEMPO EXTRAORDINARIO

Las retenciones por remuneraciones extraordinarias las analizaremos de dos formas; las obtenidas por trabajadores de salario mínimo y las cobradas por quienes perciben ingresos superiores al SMG

El ayudante general que percibe el salario mínimo general, en una semana trabajó 15 horas extras; el cálculo de retenciones por ese concepto sería el siguiente

Salario mínimo general semanal \$ 26 45 X 7	\$ 185.15
Tiempo extraordinario exento 9 horas X 3 31 X 2	59 58
Tiempo extraordinario gravado 6 horas X 3 31 X 3	59 58

Total de percepciones	304 31

El salario gravado sería la suma del salario ordinario más el tiempo extraordinario gravado e importa \$ 244.73. Por lo tanto a esta cantidad le aplicamos la tarifa del artículo 80 y 80-A para el subsidio acreditable

Para la aplicación de este ejemplo se utilizará la tarifa actualizada para el primer semestre de 1997 publicada para cálculos semanales, entonces tenemos lo siguiente

DETERMINACION DEL IMPUESTO

Base gravable	244 73
menos	
Límite inferior	56 85

Excedente del límite inf	187 88
% para aplicarse sobre excedente	x 10%

Impuesto Marginal	18.78
más	
Cuota Fija	1.68

Impuesto determinado	20.46

DETERMINACION DEL SUBSIDIO

Impuesto Marginal	18 78
% de subsidio s/ impuesto marginal	x 50%

	9 39
Cuota Fija Subsidio	84

Subsidio	10 23

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Suponiendo que la proporción el subsidio acreditable de la empresa es del 0 90

Subsidio	10 23
menos	
Subsidio	10 23
	x 2

	20 46
1-proporción	x 10
= 1- 0 90 =	-----
	2 05

Subsidio acreditable	8 18
Por lo tanto	
Impuesto según Art 80 ISR	20 46
menos	
Subsidio acreditable Art. 80-A ISR	8 18

Impuesto causado	12 28
menos	
Crédito al Salario Semanal	46 62

Crédito en efectivo	(34 34)

Ejemplo de un trabajador con sueldo superior al mínimo.

El mensajero, quien percibe un salario diario de \$ 30.00 y trabajó 15 horas extras durante la semana

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE

Sueldo Semanal ordinario	210 00
Tiempo extra Exento	
9 Hrs. x (30.00/8) x 2 x 50% =	33.75
Tiempo extra oficial gravado	33 75
Tiempo extra no oficial	
9 Hrs x (3 75 x 3) =	101 25

Total de Percepciones semanales	378 75
menos	
Tiempo extra exento	33 75

Base gravable	345 00

DETERMINACION DEL IMPUESTO

Aplicando la tarifa y la tabla para pagos semanales tenemos lo siguiente.

Base gravable	345 00
menos:	
Limite inferior	56 85

Excedente del límite inferior	288 15
por	
% sobre excedente del limite inferior	10%

Impuesto marginal	28 82
más	
Cuota fija	1 68

Impuesto determinado	30 50

DETERMINACION DE SUBSIDIO

Impuesto marginal	28 82
por:	
% se subsidio	50%

	14.41
mas	
Cuota fija subsidio	0.84

Subsidio	15.25

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Subsidio		15 25
menos		

Subsidio	15 25	
por	2	

	30 50	
por		
$1 - p = 1 - 0.90 =$	0 10	3 05
	-----	-----
Subsidio acreditable		12 20

DETERMINACION DEL IMPUESTO A RETENER

Impuesto determinado	30 50
menos	
Subsidio acreditable	12 20

Impuesto Causado	18 30
menos	
Crédito al salario	46.62

Crédito en efectivo	28 32

PRIMA DOMINICAL

El gerente general percibe un sueldo diario de \$166.66 y laboró 4 domingos en el mes

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE

Sueldo mensual ordinario	5,000 00
Prima dominical exenta	
$4 \times 26.45 =$	105.80
Prima dominical gravada	
$4 \times 166.66 - 105.80$	560 84

Total de percepciones	5,666.64
Base gravable	5,560 84

PRIMA VACACIONAL

El ayudante en general que percibe el equivalente a salario mínimo mensual, tendrá un período vacacional de 8 días y la empresa paga el 30% por concepto de prima vacacional

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE

Sueldo mensual	793 50
Prima vacacional exenta según Art 77- I 8 días x 26.45 x 25	52 90
Prima vacacional exenta según Art 77-XI 8 días x 26.45 x 05	10 58
Total de ingresos	856 98

En este caso la base gravable sería únicamente el sueldo ordinario, que como ya sabemos, por tratarse del mínimo, no está sujeto a retención por concepto de ISR, sino por el contrario este trabajador recibirá un crédito en efectivo como complemento a su salario

El gerente general obtiene un sueldo mayor al mínimo, con un sueldo mensual de \$ 5,000 00 y como ejemplo para la práctica percibirá \$ 2,400 00 por concepto de prima vacacional

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE

Sueldo mensual	5,000 00
Prima vacacional exenta según art 77-XI 26 45 x 15 =	396 75
Prima vacacional gravada 2,400 00 - 396 75 =	2,003 25
Total de percepciones	7,400 50
Base Gravable	7,003 75

GRATIFICACION ANUAL

Al gerente general que gana \$5,000 00 mensuales, la empresa le otorgó 25 días de gratificación anual

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE

Sueldo mensual ordinario	5,000 00
--------------------------	----------

Gratificación anual exenta		
26 45 x 30 =		793.50
Gratificación anual gravada		
25 x 166 66 - 793.50		3,373 00

Total de Percepciones		9,166.50
Percepciones gravadas		8,373 00

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA RESPECTO AL PAGO DE CONTRIBUCIONES SOBRE SUELDOS Y SALARIOS

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL DE I S R

De acuerdo con los datos que se presentan en la hoja del resumen anual de percepciones de la empresa, ejemplificaremos la manera de calcular el impuesto anual según lo señala el artículo 141 de la LISR.

Cálculo del impuesto anual del Sr Melitón Norberto Fabian

Percepciones Totales		66,874 41
Ingresos Exentos		
30 días de SMG por aguinaldo	793 50	
15 días de SMG por prima vacacional	396 77	
4 días de SMG por primas dominicales	105 80	1,296 07

Base Gravable		65,578 34

DETERMINACION DEL IMPUESTO ANUAL

(Según tarifas del art 141 y 141-A para aplicarse al ejercicio de 1997)

Impuesto según art 141		11,381 65
------------------------	--	-----------

DETERMINACION DEL SUBSIDIO

Subsidio según tabla art 141-A

Subsidio acreditable.	5,670 17	
Subsidio no acreditable	1,134 00	4,536 17

Impuesto neto		6,845.51
Crédito al salario		1,121 22

Impuesto anual causado	5,724.29
Retenciones efectuadas	5,382.05
	<hr/>
Impuesto a pagar	342.24

IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D F

Este impuesto deberá pagarse los días 15 de cada mes utilizando el formato R-7-5 que se llena de la manera siguiente

(1) Datos de identificación del contribuyente Se anotarán el RFC, nombre y domicilio, y actividad del contribuyente

(2) Tipo de declaración Se marcará con "X" el tipo de declaración, si se trata de normal o de complementaria

(3) Periodo de la declaración Se anotará el mes y año al que corresponda la declaración, así como el número de trabajadores con que se contaba al final del mencionado mes

(4) Total de remuneraciones pagadas Se anotará el importe total de las remuneraciones afectas a este impuesto

(5) Impuesto a pagar. El impuesto se calculará aplicando el 2% al total de remuneraciones pagadas.

(6) Pagos extemporáneos

(7) Importe total a pagar. Se anotará el total a pagar en el mes

(8) Firma. Se estampará la firma del contribuyente o su representante legal.

TESORERIA
DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

PUN-961103BA3

NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL

PUBLICIDAD UNICORNIO, S.A. DE C.V.

DOMICILIO FISCAL

CALLE

No. EXTERIOR
140

No. INTERIOR

(1)

MINA
COLONIA

CODIGO POSTAL
03050

ACTIVIDAD

C/V DE TAPETES Y ALFOMBRAS

DECLARACION

PERIODO QUE DECLARA

No DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA

(2)

NORMAL

COMPLEMENTARIA

AUTOCORRECCION

MES 61

AÑO 97

5

CONCEPTOS

IMPORTE

(4)

A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS

\$ 10 246.00

(5)

B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS

205.00

(6)

C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL % MENSUAL

(7)

D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)

205.00

CON FUNDAMENTO EN LOS ART. 30, 43, FRACCIONES I Y II DEL PARRAFO 1º DEL CODIGO FINANCIERO DEL D.F.,
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS

(8)

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA USO DE LA TESORERIA DEL D.F.

TESORERIA
DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

PUN-961103BA4

NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)) O RAZON SOCIAL

PUBLICIDAD UNICORNIO, S.A. DE C.V.

DECLARACION

PERIODO QUE DECLARA

No DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA

NORMAL

COMPLEMENTARIA

AUTOCORRECCION

MES 01

AÑO 97

5

CONCEPTOS

IMPORTE

A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS

\$ 10 246.00

B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS

205.00

C. RECARGOS POR PAGO EXTEMPORANEO AL % MENSUAL

D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B + C)

205.00

CON FUNDAMENTO EN LOS ART. 30, 43, FRACCIONES I Y II DEL PARRAFO 1º DEL CODIGO FINANCIERO DEL D.F.,
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE TODOS LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA EL CONTRIBUYENTE

A partir del ejercicio de 1994 se deberá presentar la declaración anual del crédito al salario pagado en efectivo, utilizando para ello el formato 26, conteniendo los siguientes datos

- (1) Anotar el ejercicio de la declaración
- (2) Anotar la clave la circunscripción territorial del domicilio de la empresa ante la SHCP
- (3) Anotar la clave del RFC de la empresa.
- (4) Señalar con (X) el tipo de declaración de que se trate
- (5) Anotar el nombre de la empresa
- (6) Anotar el domicilio fiscal de la empresa
- (7) Anotar los datos de cada trabajador, en orden alfabético, señalando el nombre completo, la clave del RFC, el número de registro ante el IMSS, el monto del ingreso anual y el importe total del crédito al salario pagado en efectivo.
- (8) Anotar los datos del representante legal y su firma
- (9) Anotar los montos que solicita el formato en los recuadros A, B, C y D según corresponda y anotar la suma de estos en el recuadro E
- (10) En estos recuadros se anotarán las cantidades que nos muestren el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio anterior que sirvió de base para determinar el ISR de sueldos y salarios, es decir únicamente el monto de los ingresos gravados para impuesto sobre productos del trabajo En el segundo recuadro se anotara el monto total de las erogaciones relacionadas con sueldos y salarios, incluyendo todas las prestaciones y percepciones gravadas o exentas
- (11) Anotar el número de trabajadores que recibieron crédito al salario en efectivo durante el ejercicio

Esta declaración deberá ser llenada a máquina o con letra de molde, deberá presentarse por duplicado en febrero y sólo se incluirán trabajadores que recibieron pagos en efectivo por concepto de crédito al salario.

DECLARACION ANUAL DEL CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

26P19EB

143

ANTES DE INICIAR EL LLENADO, LEA LAS INSTRUCCIONES DEL REVERSO

CRH

(2) 010161

EJERCICIO FISCAL

(1) 19 9 7

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

(3) P U I N 9 | 6 | 1 | 1 | 0 | 3 | B | A | 3

SEÑALE CON "X" SI ES (4) PERSONA FISICA PERSONA MORAL X NORMAL COMPLEMENTARIA

1 DATOS GENERALES DEL CONTRIBUYENTE

APELLIDO PATERNO (MATERNO Y NOMBRES), O DENOMINACION O RAZON SOCIAL

(5) PUBLICIDAD ADUNICORNIOS S.A. DE CV

DOMICILIO FISCAL CALLE

(6) MEXINA

COLONIA

REFERENCIA

ENTRE LAS CALLES DE Y DE

MUNICIPIO O DELEGACION EN EL DF

CODIGO POSTAL

LOCALIDAD

ENTIDAD FEDERATIVA

2 DATOS DEL TRABAJADOR

APELLIDO PATERNO (MATERNO Y NOMBRES)

(7) GERCILO SANCHEZ JULIAN

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

REGISTRO I M S S

INGRESO ANUAL

TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

APELLIDO PATERNO (MATERNO Y NOMBRES)

GARCIA SOTELLO HIRAM

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

REGISTRO I M S S

INGRESO ANUAL

TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

APELLIDO PATERNO (MATERNO Y NOMBRES)

MARTINEZ RODRIGUEZ AUREA

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

REGISTRO I M S S

INGRESO ANUAL

TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

APELLIDO PATERNO (MATERNO Y NOMBRES)

RIVERA MONTALVO GONZALO

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

REGISTRO I M S S

INGRESO ANUAL

TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

APELLIDO PATERNO (MATERNO Y NOMBRES)

[Empty fields]

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

REGISTRO I M S S

INGRESO ANUAL

TOTAL DE CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO

(8)

3 DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL

PATERNO

LUNDA

MATERNO

LOPEZ

NOMBRES

ARTURO

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

L U L A . 6 3 0 . 5 1 | 2 | S . M | 3 |

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

SE PRESENTA POR DUPLICADO

A continuación se muestran los asientos contables de diario que se derivan de las operaciones realizadas por la empresa y que tienen relación con los sueldos y salarios, los asientos corresponden al mes de enero

PUBLICIDAD UNICORNIO, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

-1-

CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
6500-000-00 GASTOS DE ADMINISTRACION		395 15	
6500-001-00 Sueldos ordinarios	395 15		
1160-000-00 CREDITO AL SALARIO		74.33	
1160-001-00 Crédito al salario a trabajadores	74 33		
2150-000-00 IMPUESTOS POR PAGAR			5 94
2150-002-00 Retenciones IMSS trabajadores	5.94		
1120-000-00 BANCOS			463 54
1120-001-00 Bancomer	463.54		

Sumas iguales		469 48	469.48

Concepto: Registro de la nómina semanal No. 1 periodo del 1 al 7 de enero de 1997.

-2-

6500-000-00 GASTOS DE ADMINISTRACION		649 31	
6500-001-00 Sueldos ordinarios	395 15		
6500-002-00 Tiempo extra	254.16		

1160-000-00 CREDITO AL SALARIO		62.66	
1160-001-00 Crédito al salario a trabajadores	62.66		
2150-000-00 IMPUESTOS POR PAGAR			5.94
2150-002-00 Retenciones IMSS trabajadores	5 94		
1120-000-00 BANCOS			706.03
1120-001-00 Bancomer	706 03		

Sumas iguales		711.97	711 97

Concepto Registro de la nómina semanal No. 2 periodo del 8 al 14 de enero de 1997

CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
6400-000-00 GASTOS DE VENTA		750 00	
6400-001-00 Sueldos ordinarios	750 00		
6500-000-00 GASTOS DE ADMINISTRACION		3500 00	
6500-001-00 Sueldos ordinarios	3500 00		
1160-000-00 CREDITO AL SALARIO		99 10	
1160-001-00 Crédito al salario a trabajadores	99 10		
2150-000-00 IMPUESTOS POR PAGAR			543 91
2150-001-00 I S.R Retenido a empleados	254 10		
2150-002-00 Retenciones IMSS trabajadores	289 81		

1120-000-00 BANCOS			3805 19
1120-001-00 Bancomer	3805 19		

Sumas iguales		4349 10	4349 10

Concepto Registro de la nómina semanal No 1 periodo del 1 al 15 de enero de 1997

6400-000-00 GASTOS DE VENTA		750.00	
6400-001-00 Sueldos ordinarios	750 00		
6500-000-00 GASTOS DE ADMINISTRACION		4166 64	
6500-001-00 Sueldos ordinarios	3500 00		
6500-003-00 Prima dominical	666 64		

1160-000-00 CREDITO AL SALARIO		99 10	
1160-001-00 Crédito al salario a trabajadores	99 10		
2150-000-00 IMPUESTOS POR PAGAR			626 49
2150-001-00 I S R Retenido a empleados	336 68		
2150-002-00 Retenciones IMSS trabajadores	289 81		

1120-000-00 BANCOS			4389 25
1120-001-00 Bancomer	4389 25		

Sumas iguales		5015 74	5015 74

Concepto Registro de la nómina semanal No 2 periodo del 16 al 31 de enero de 1997

CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
6400-000-00 GASTOS DE VENTA		394.43	
6400-007-00 Cuotas IMSS patronal	198 01		
6400-008-00 Cuotas SAR y CV	85 81		
6400-009-00 Cuotas INFONAVIT	80 61		
6400-010-00 2% sobre nómina	30.00		

6500-000-00 GASTOS DE ADMINISTRACION		2112 83	
6500-007-00 Cuotas IMSS patronal	845 91		
6500-008-00 Cuotas SAR y CV	624 68		
6500-009-00 Cuotas INFONAVIT	467 24		
6500-010-00 2% sobre nómina	175.00		

2150-000-00 IMPUESTOS POR PAGAR			2507 26
2150-003-00 IMSS patronal	1043 92		
2150-004-00 SAR y CV	710 49		
2150-005-00 INFONAVIT	547 85		
2150-006-00 2% sobre nómina	205 00		

Sumas iguales		2507 26	2507 26

Concepto: Provisión de impuestos por pagar mes de enero de 1997.

REGISTRO DE AGUINALDO Y VACACIONES
DEL MES DE DICIEMBRE

CONCEPTO	-6- PARCIAL	DEBE	HABER
6400-000-00 GASTOS DE VENTA		1250 00	
6400-004-00 Aguinaldo	1250 00		
6500-000-00 GASTOS DE ADMINISTRACION		7244 25	
6500-004-00 Aguinaldo	7244 25		
2150-000-00 IMPUESTOS POR PAGAR			1090.04
2150-001-00 I.S.R. Retenido a empleados	1090 04		
1120-000-00 BANCOS			7404 21
1120-001-00 Bancomer	7404.21		
	Sumas iguales	8494 25	8494 25

Concepto: Registro gratificación anual de 1997 a empleados

-7-

6400-000-00 GASTOS DE VENTA		120.00	
6400-006-00 Prima Vacacional	120 00		
6500-000-00 GASTOS DE ADMINISTRACION		2695.46	
6500-006-00 Prima Vacacional	2695.46		
2150-000-00 IMPUESTOS POR PAGAR			782 68
2150-001-00 I S R Retenido a empleados	782 68		
1120-000-00 BANCOS			2032 78
1120-001-00 Bancomer	2032.78		
	Sumas iguales	2815 46	2815.46

Concepto: Registro prima vacacional de 1997 a empleados.

CONCLUSIONES

Existe una diferencia de intereses que puede tener un empleado y un patrón, la relación laboral es un conflicto, el trabajador estará siempre laborando por mejorar su nivel de vida, siendo su salario la única fuente para lograrlo; a su vez el patrón tratará de obtener mayores utilidades incrementando la productividad, uno de los medios de reducción de costos y el mayor, es el área de sueldos.

El profesional contable tiene la necesidad de conocer toda esta problemática, ya que la situación económica actual en constante crisis, no permite el logro de las metas de los trabajadores y patrones, crea verdaderos problemas en las empresas

Así mismo es necesario conocer y manejar las leyes laborales y fiscales relativas a sueldos y salarios ya que esto permitirá asesorar a ambas partes respecto a la relación de trabajo, también se podrían mejorar políticas para el pago de sueldos y salarios que le permitan al trabajador mejorar su percepción e incrementar su motivación hacia el trabajo, y al patrón, ahorros en sus costos e incrementos en su productividad

La recaudación de impuestos tiene cambios constantes, esto provoca que el profesionista involucrado en cuestiones fiscales debe tener un conocimiento amplio de las leyes respectivas para evitar errores que pongan en peligro la economía e integridad del contribuyente al que presta sus servicios

De lo anterior se deberán hacer planes y revisiones sobre la situación fiscal de la empresa para tratar de que los impuestos y contribuciones relacionadas con los sueldos y salarios sean cubiertas en forma y tiempo correctos, como lo señalan las disposiciones fiscales respectivas, poniendo también especial atención al llenado de los formularios y vigilando que tengan vigencia, ya que la autoridades recaudadoras, los cambian constantemente.

Se concluye que para incrementar la imagen y servicio de un profesional contable en el área de sueldos y salarios, es importante conocer y estar actualizado en los tres temas tratados y son: el laboral, fiscal y contable

BIBLIOGRAFIA

- Ley Federal del Trabajo, 4a ed, Edo. de México, Delma, 1997
- Reyes Ponce, Agustín, Administración de Personal, México, D.F , Limusa, 1992
- Legislación Fiscal, México, D F , SAT, 1998
- Ley del Seguro Social, 8a ed, México, D F , Olgúin, 1997
- Iturriago Bravo, Luis, Estudio Práctico del Regimen Fiscal de Sueldos y Salarios, 12 ed, México, D F , ISEF, 1997.
- Compendio de Leyes Fiscales Federales y Reglamentos, México, D F , ISEF, 1997
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, D F , Porrúa, 1995
- Práctica Fiscal, México, D F , TAX Editores Unidos, de 1996 a 1998
- Diario Oficial de la Federación, México, D F , Secretaria de Gobernación de 1995-1998

ESTA TESIS FUE ELABORADA DE ACUERDO A LAS LEYES VIGENTES CON
FECHA DEL 19 DE JUNIO DE 1998