

S7
2y



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

ASPECTOS CONTABLES DE LAS PERCEPCIONES SALARIALES

SEMINARIO DE INVESTIGACION C O N T A B L E

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A N :

MARIBEL GONZALEZ SANCHEZ

EDUARDO ISAAC ORTIZ GONZALEZ

ASESOR DEL SEMINARIO:

C.P. Y L. A. ROBERTO HERRERA VARGAS



MEXICO, D. F.

1980

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

270297



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DISCONTINUA.

FRAGILIDAD

**GRACIAS AL BUEN PASTOR POR ACOMPAÑARME EN TODO MOMENTO,
GRACIAS A MI MADRE POR TODA SU COMPRENSIÓN Y CARIÑO,
GRACIAS A TODOS AQUELLOS QUE HAN CREIDO EN MI Y ME HAN APOYADO,
ESPECIALMENTE MARIBEL POR HABER PERMITIDO COMPARTIR
INCONDICIONALMENTE ESTE RETO CONMIGO.**

EDUARDO

*EN MI AYER HOY ERA FUTURO, EN MI MAÑANA HOY SERA PASADO Y SIEMPRE DARE
GRACIAS A DIOS POR TODO LO QUE OCURRE Y OCURRIRA EN MI CAMINO POR LA VIDA.*

*DEDICO ESTA INVESTIGACION A LAS PERSONAS QUE EN ESTE ANDAR ESTAN CONMIGO
BRINDANDOME UNA PALABRA, UNA SONRISA Y SOBRE TODO SU VALIOSO TIEMPO.*

*A TODAS MIS EXPERIENCIAS QUE DIA A DIA HAN CONTRIBUIDO PARA
VALORAR CADA MOMENTO Y ME HAN AYUDADO A TENER FUERZA,
VOLUNTAD Y CONVICCION PARA SER YO MISMA.*

*A ENRIQUE, CRISTINA Y LAURA GRACIAS POR TODO LO QUE SIGUEN
HACIENDO POR MI.*

MARIBEL

ASPECTOS CONTABLES DE LAS PERCEPCIONES SALARIALES

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. ANTECEDENTES LEGALES.

| | |
|----------------------------------|---|
| 1.1. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL | 1 |
| 1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 5 |

CAPITULO II SALARIO

| | |
|--|----|
| 2.1. CONCEPTOS | 7 |
| 2.2. NATURALEZA JURÍDICA | 9 |
| 2.3. ATRIBUTOS DEL SALARIO | 10 |
| 2.4. CLASIFICACIÓN | 12 |
| 2.5. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIOS | 17 |

CAPITULO III SALARIO MÍNIMO

| | |
|---|----|
| 3.1. CONCEPTOS | 18 |
| 3.2. SALARIO MÍNIMO GENERAL | 20 |
| 3.3. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL | 23 |
| 3.4. EL SALARIO SEGÚN ZONAS GEOGRÁFICAS | 24 |

CAPITULO IV OTRAS PERCEPCIONES

| | |
|---|----|
| 4.1. NOMINA | 26 |
| 4.2. HORAS EXTRAS | 29 |
| 4.3. DÍAS DE DESCANSO | 32 |
| 4.4. VACACIONES | 36 |
| 4.5. AGUINALDO | 39 |
| 4.6. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS | 41 |
| 4.7. PRIMA DE ANTIGÜEDAD | 50 |
| 4.8. GRATIFICACIONES | 53 |
| 4.9. OTRAS | 53 |

CAPITULO V ASPECTOS CONTABLES DE LA NÓMINA

| | |
|---|----|
| 5.1. IMPORTANCIA DE UN SISTEMA CONTABLE DE NÓMINA | 56 |
| 5.2. ASIENTOS CONTABLES | 57 |
| 5.2.1. CREACIÓN DEL PASIVO DE LA NÓMINA | 58 |
| 5.2.2. PAGO DE LA NÓMINA | 59 |
| 5.2.3. CREACIÓN DEL PASIVO DE LAS CUOTAS PATRONALES | 60 |
| 5.2.4. PAGO DE LOS IMPUESTOS RETENIDOS | 62 |
| 5.2.5. APLICACIÓN DE LA NÓMINA | 62 |
| 5.2.6. RECONOCIMIENTO DEL GASTO CUANDO AÚN NO SE HA DEVENGADO. | 64 |

CAPITULO VI DEDUCCIONES SALARIALES

| | |
|--|-----|
| 6.1. RETENCION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA | |
| A) INGRESOS EXENTOS | 65 |
| B) INGRESOS GRAVADOS | 69 |
| C) CREDITO AL SALARIO | 83 |
| | |
| 6.2. IMSS | |
| A) INTEGRACION SALARIAL | 87 |
| B) CUADRO GENERAL DE LA DE LA INTEGRACIÓN SALARIAL | 92 |
| C) PORCENTAJES DE RETENCIÓN | 99 |
| D) AFORES | 103 |
| | |
| 6.3. OTRAS DEDUCCIONES | |
| A) CREDITO INFONAVIT | 106 |

CAPITULO VII CASO PRÁCTICO

| | |
|-----------------------------------|-----|
| I. DATOS GENERALES. | 112 |
| II. DATOS DEL EJERCICIO ANTERIOR. | 112 |
| III. DATOS ESPECIFICOS. | 112 |
| IV. DESARROLLO DE LA PRACTICA. | 113 |

| | |
|---------------------|----------|
| CONCLUSIONES | I |
|---------------------|----------|

| | |
|---------------------|------------|
| BIBLIOGRAFÍA | III |
|---------------------|------------|

INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es presentar un enfoque global del salario, abordándolo desde diferentes ángulos posibles, a fin de tener una visión general del tema. En principio debería ser bastante sencillo hacer un listado de las diversas partidas que en su conjunto componen el salario de los trabajadores; pero lamentablemente esto no es así en nuestro medio, a pesar de que la institución jurídica de salario mínimo juega un importantísimo papel para efectos laborales y para muy diversos efectos contributivos tanto federales como estatales. Como consecuencia es indispensable que los empresarios, y sus asesores contables y legales tengan conocimiento de las múltiples regulaciones vigentes en nuestro país.

Si bien es cierto, el salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por la prestación de su servicio, éste también tendrá que ser en todo momento suficiente para satisfacer sus necesidades normales en el orden material, social y cultural tanto de él como de su familia.

A nuestro parecer, la importancia del salario no sólo radica desde el punto de vista económico, sino también constituye una variable importante para la satisfacción individual, ya que moldea de una u otra manera, el comportamiento de un trabajador tanto en la organización como dentro de su contexto social. Y aunque muchos de los conflictos laborales surgen por razón de los salarios, hay que recordar que las necesidades son difíciles de precisar, cuantificar e incluso difíciles de llevar a una mesa de negociaciones; por lo que tendrán que traducirse en demandas de aumento salarial y prestaciones; que sí son concretas, discutibles y objetivas.

Por tal motivo la presente investigación no considera al trabajo como una simple mercancía o artículo de comercio, más bien trata de resaltar y dignificar el importante papel del salario, exponiendo sus orígenes, fundamentos legales, cálculo y administración del mismo, con el fin de alcanzar una distribución más justa y equitativa.

CAPITULO I
ANTECEDENTES LEGALES

CAPITULO I

ANTECEDENTES LEGALES

1.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La hacienda sustituyó a la encomienda en la Nueva España, para pasar a ser un régimen de explotación agrícola, donde la casta superior controlaba la fuerza de trabajo de la población indígena a cambio de salarios míseros. Esta propiedad estaba integrada por la casa grande, una iglesia, una prisión y la funesta tienda de raya.

El trabajador nunca recibía su pago en efectivo, sino en especie a través de artículos expendidos en la tienda de raya, y todas aquellas erogaciones que el peón debía cubrir forzosamente en efectivo las obtenía a través de préstamos generando deudas que pasaban como herencia entre generaciones.

En las minas el trabajo era mejor retribuido, aunque de mayor riesgo y peligro. De igual forma ocurría en las pocas industrias y fábricas existentes, las cuales contaban también con su propia tienda de raya.

La huelga se consideraba como un acto criminal y hasta la simple protesta era subversiva, como lo ocurrido en las minas de Cananea, en 1906, donde la poderosa compañía americana Cananea Cooper Co. S.A., establecida en el estado de Sonora, que empleaba a trabajadores nacionales y extranjeros, la cual pagaba menores salarios a los mexicanos. Esto ocasiono que el 1º de Junio de 1906, después de muchas reclamaciones se fueran a huelga, la cual fue sofocada con la violencia de las armas matando a gran parte de los mineros. La mina pertenecía a unos norteamericanos a quienes el presidente Díaz tenía muchas consideraciones.

Algo similar ocurrió el 7 de Enero de 1907, en Río Blanco, fábrica de textiles de Veracruz, la cual se decía era la más moderna de su época y lograba producir un cuantioso capital libre, pues a los trabajadores los mantenían en muy deplorables condiciones y con salarios miserables, fue así que decidieron irse a la huelga, la cual fue reprimida por el ejército, disparando a quemarropa a todo aquel que estuviera a la vista.

Hacia 1910, el noventa por ciento de la población del país se encontraba bajo condiciones de pobreza extrema y una jornada de trabajo regida por la luz del sol (doce horas diarias). Estos acontecimientos avivaron los ánimos que germinarían en el movimiento social armado, y fructificaría en la Declaración de Derechos Sociales de 1917.

El 19 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza, jefe del poder ejecutivo, convocó a un Congreso Constituyente para codificar el nuevo pacto político del México que surgía de la Revolución. Las elecciones celebradas el 22 de octubre de 1916, para diputados constituyentes, dejaban el campo abierto para que desarrollaran los lineamientos generales en lo referente al trabajo y a los derechos de la clase obrera. Como lo hizo constar Carranza el 1 de diciembre del mismo año, en la siguiente declaración explícita “ y con la facultad que en la reforma de la fracción 20 del artículo 72 confiere al poder legislativo federal, para expedir las leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del proceso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz, y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común: con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes, con los seguros en los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación...”¹

¹ ROUAIX, Pastor, “Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917”, Segunda edición, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1959, P. 67.

Un primer intento por legislar en materia laboral fue el artículo 5º, el cual seguía las ideas de la Constitución de 1857, adicionado en su nuevo texto presentaba algunos aspectos relacionados con el salario y con la jornada de los trabajadores. A continuación se hace una síntesis del contenido del mismo:

A) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, salvo por resolución judicial dictada por autoridad competente.

B) Nadie puede ser obligado a prestar un servicio personal sin una justa retribución, a excepción de ciertos servicios públicos: servicio militar, participar como jurado, ciertas funciones electorales o censales, debido a su naturaleza y objetivo son obligatorias y gratuitas.

C) Ningún contrato, pacto o convenio tendrá por objeto el menoscabo, la pérdida irrevocable y sacrificio de la libertad del hombre ya que se considerará nulo.

D) Será nulo todo convenio en el que una persona renuncie de forma temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

E) Un contrato sólo obligará al trabajador a la prestación del servicio convenido, sin que éste exceda del periodo de un año.

F) La prestación del servicio no implica en ningún caso la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos civiles o políticos que debe gozar toda persona.

El contenido del artículo 5º fue considerado insuficiente, se requería de una legislación en materia de trabajo y que contuviera una reivindicación del proletariado. El 26 de diciembre de 1916, por fin, Froylán Manjarrez esboza la cuestión de fondo, y expresó que no bastaba un artículo o una simple adición; si no todo un capítulo que abordará los asuntos obreros, así como la integración de una comisión que formulara tantos artículos como fuese necesario, ésto conlleva a que la votación del artículo 5º se aplazara con el fin de que el pronunciamiento sobre la humanización del trabajo fuera íntegro.

Fue el 13 de enero de 1917, cuando el proyecto de declaración de derechos sociales estaba más a tono con la perspectiva más radical del Congreso Constituyente. Así pues el 23 de enero de 1917, en sesión levantada a las diez y quince p.m., se aprobó por unanimidad absoluta con 163 votos a favor de los ciudadanos diputados el artículo 5º y el capítulo total de trabajo (artículo 123 Constitucional).

Así fue como se dio por concluido uno de los debates más largos y fructíferos que tuvo el Congreso de Querétaro quedando establecido por primera vez en la Constitución Política de un país, preceptos que garantizaban derechos al trabajador proletariado y lo colocaban en un plano de igualdad con el capitalismo.

El haber dado un paso tan vigoroso no sólo fue en beneficio del proletariado mexicano, sino que también traspasó las fronteras, dando pauta a establecer principios similares en otras leyes constitucionales.

1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Constitución de 1917, dio libertad a los estados para crear leyes locales en materia de trabajo para regular las relaciones obrero-patronales dentro del marco de su soberanía política, destacándose las siguientes:

A) Veracruz. Reguló los contratos especiales y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

B) Yucatán. Marcó los antecedentes del servicio público de empleo en la organización de su bolsa de trabajo y los principios de la capacidad técnica.

C) Tamaulipas. Incluyó un capítulo relativo a la participación de utilidades y otros más sobre seguros de instituciones privadas y la protección de trabajadores mexicanos en el extranjero.

D) Coahuila. Introdujo un capítulo sobre reglamentación de talleres, antecedente directo del reglamento interior de la Ley Federal del Trabajo

Estas leyes marcaron la pauta para crear la primera legislación federal sobre la materia laboral.

Las principales razones para fomentar una legislación federal fueron abundantes y de fácil comprensión, como son las siguientes:

A) Las condiciones impuestas en los contratos de trabajo se observaron variantes. Algunas entidades permitieron extensiones en las jornadas de trabajo o limitaron los descansos; otras restringieron la acción sindical y la huelga; y algunas otras organizaron sus tribunales del trabajo sobre bases peculiares. Todas imponían sus propias normas respecto al salario, las cuales

no se ajustaban al principio impuesto en el artículo 123 constitucional.

B) La Suprema Corte de Justicia de la Nación llegó a estimar que los tribunales obreros eran anticonstitucionales.

C) En los primeros conflictos nacionales, como fueron las huelgas de los trabajadores ferrocarrileros, mineros y textiles, de 1925 a 1927, se observaron que al dejar libertad a cada estado para el tratamiento jurídico de estos conflictos, se pronunciaban resoluciones contradictorias. Pero lo más grave era que la aplicación de la legislación local daba trato desigual a problemas que en esencia eran similares.

Todas estas discrepancias hacían necesaria una legislación nacional con objeto de unificar criterios en materia laboral. En 1927, se reformó el párrafo introductorio del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 constitucional, para autorizar al Congreso Federal legislar en materia de trabajo y para expedir una Ley Federal, la cual fue aprobada por el Congreso en el año de 1931.

Varias han sido las reformas a la Ley de 1931, siendo tres las de mayor trascendencia: "Primera, el desahogo fabril en la etapa del gobierno presidencial del general Lázaro Cárdenas dio origen a multitud de conflictos obreros, muchos reales, otros ficticios, obra de líderes oportunistas de la época, lo que obligó a reformar, en sus puntos básicos, el derecho de huelga, el cual fue reglamentado, dentro de un cauce jurídico aceptable. Segunda, la creación del Seguro Social a fines del año 1943, tuvo como resultado inmediato la reforma de varios capítulos de la ley, en particular los relacionados con los riesgos del trabajo y el pago de indemnizaciones que sufrieran los trabajadores a consecuencia de tales riesgos. Tercera, la introducción, durante el régimen del licenciado López Mateos, de una gran variedad de disposiciones, entre otras, la correspondiente al reparto de utilidades, que dio motivo inclusive a reformas constitucionales trascendentes."²

² BARAJAS Montes de Oca, Santiago, "Derecho del Trabajo" Primera edición, Ciudad Universitaria, México, UNAM Dirección General de Publicaciones, 1981, P. 1068.

CAPITULO II
SALARIO

CAPITULO II SALARIO

2.1. CONCEPTOS

La voz salario proviene del latín *salarius*, y ésta a su vez, de “*sal*”, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal.

Para el liberalismo “el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y a su familia.”³

En contrapartida Carlos Marx en su corriente socialista concibe al salario percibido por el obrero como el “precio del trabajo”, es decir, una determinada suma de dinero que se paga por el servicio prestado.

Mario de la Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo menciona: El salario es, en la vida real fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Además en su artículo 84, señala que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su servicio.

³ DE BUEN Nestor, L. " Derecho del Trabajo", Tomo II, Novena edición, Porrúa, México, 1992, p 200.

Contablemente el salario representa la remuneración que el patrón de en efectivo al trabajador en virtud de un contrato de trabajo. Generalmente se denomina salario al pago que se realiza a obreros y destajistas directamente involucrados con la producción, mientras que sueldo, se refiere al pago efectuado a empleados y funcionarios generalmente de oficina.

El registro contable de los sueldos y salarios, no sólo es importante por las grandes sumas de dinero que representan a las empresas, sino también por su estrecha relación con el cumplimiento de diversas obligaciones, previstas en las legislaciones gubernamentales existentes sobre dicha materia.

En nuestra opinión una correcta definición de salario debe comprender los siguientes aspectos:

- Cuantificación objetiva del esfuerzo.
- Condición social del trabajador.
- Situación financiera de la empresa.
 - Liquidez
 - Solvencia.

El salario estará determinado no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace factible la superación del trabajador y su familia.

2.2.NATURALEZA JURIDICA

Es complejo el determinar la naturaleza jurídica del salario, ya que resulta equivocado comprender al salario como un derecho recíproco a la obligación de trabajar. Pues si bien es cierto, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo le atribuye un carácter de contraprestación al trabajo, también dicha Ley contempla en diversas situaciones la obligación de pagar el salario, sin que exista la obligación correlativa de trabajar (días de descanso semanal, incapacidad por embarazo, vacaciones, permisos con goce de sueldo).

La relación laboral se establece como un vínculo con pretensión de permanente que sólo se ve actualizada con algunas condicionantes específicas. El patrón y el trabajador tienen esa denominación por que existe la relación no siendo necesarias por ello una jornada continua ni una remuneración constante. La inasistencia del trabajador exime al patrón de la obligación de cubrirle el salario por esa ausencia y no por ello se desvirtúa la relación de trabajo.

Sustentando lo anterior consideramos importante señalar las premisas expuestas por Nestor De Buen:

“La obligación de pagar el salario no es, necesariamente, correlativa de la obligación de prestar el servicio”

“...puede existir una relación laboral, sin que se actualice la obligación de pagar salario”

“Siempre que se preste un servicio derivado de una relación laboral habrá obligación de pagar salario”⁴

Se puede afirmar que el salario no es, necesariamente, una contraprestación por el trabajo. En cambio el salario siempre será debido cuando se preste el servicio.

⁴ Op. Cit, P. 203

2.3. ATRIBUTOS DEL SALARIO

Las principales características del salario son las siguientes:

1) **Debe ser remunerador.** Es decir, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Derivando dos consecuencias principales:

a) Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo; siempre y cuando trabaje la jornada legal máxima.

b) Sea remunerador el salario inferior al mínimo; que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima.

2) **Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo.** El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.

3) **Debe ser suficiente.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad.

4) **Debe ser determinado o determinable.** En todo momento el trabajador debe tener conocimiento de sus derechos por la prestación del servicio convenido.

5) **Debe cubrirse periódicamente.** Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material, y de quince días para los demás trabajadores (artículo 88 y 5° fracción VII Ley Federal del Trabajo)

6) ***El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal.*** El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: el salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

7) ***El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.*** Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo

8) ***Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.*** El salario deberá ser proporcional a las funciones y responsabilidades desempeñadas.

Contablemente consideramos que existen dos atributos:

I. Deben registrarse oportunamente. Todas las erogaciones por concepto de salarios, correspondientes a servicios efectivamente recibidos deben ser clasificados y registrados en el periodo que correspondan.

II. Deben valuarse y presentarse correctamente. Todos los pagos y obligaciones legales provenientes de salarios y sus deducciones, serán valuados y presentados adecuadamente.

2.4. CLASIFICACION

A) Por su naturaleza

- a) Sólo en efectivo
- b) En efectivo y en especie

B) Por la fórmula de valuación

- a) Por unidad de tiempo
- b) Por unidad de obra
- c) Por comisión
- d) A precio alzado
- e) De cualquier otra manera

C) Por su determinación

a) En cuanto a la cuantía

- a) Salario mínimo general
- b) Salario mínimo profesional
- c) Salario remunerador

b) En cuanto al origen de su fijación

- a) Legal
- b) Individual
- c) Por contrato colectivo de trabajo
- d) Por contrato ley
- e) Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

D) Por una causa que la origina

- a) Ordinarios
- b) Extraordinario
- c) Excepcional (gratificación especial)
- d) Anual (aguinaldo)

E) Por los factores que lo integran

- a) Nominal o tabular
- b) Por cuota diaria
- c) Integral

E) Por la oportunidad del pago

- a) Semanal
- b) Quincenal
- c) Mensual
- d) Anual

* DE BUEN NESTOR L, " Derecho del Trabajo " Tomo II, Novena Edición, Porrúa S.A, México, 1992, P.P 207 y 208

A) POR SU NATURALEZA.

Existen dos formas de pagar el salario al trabajador: en efectivo y en especie. El salario siempre deberá ser pagado en efectivo, mientras que las prestaciones en especie deben ser razonablemente proporcionadas al monto del salario y apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

B) POR LA FORMA DE VALUACION.

a) Por unidad de tiempo. El trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo.

b) Por unidad de obra. Se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas.

El pago "a destajo" suele otorgarse con un salario de garantía igual o superior al mínimo, que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al mismo trabajador.

c) Por comisión. Puede fijarse de dos maneras:

1. - Mediante un porcentaje sobre el precio final de venta.

2. - Mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida.

d) A precio alzado. Un trabajador dinámico terminara su jornada antes del tiempo previsto, mientras que un trabajador ocioso destinará más tiempo del calculado, sin que ello autorice a modificar el precio pactado.

e) De cualquier otra manera. El artículo 83 de la Ley Federal de Trabajo da pauta para la adopción de cualquier fórmula para determinar el salario.

C) POR SU DETERMINACION.

a) En cuanto a la cuantía. En primer lugar la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determina los niveles mínimos generales o profesionales.

b) En segundo lugar mediante contratos individuales o colectivos se podrá fijar salarios superiores a los establecidos como mínimos y los conflictos que surjan serán resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D) POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA.

El salario se devenga, en la jornada ordinaria laboral y algunas otras ocasiones por jornadas extraordinarias, gratificaciones, pago de prima vacacional, etc.

E) POR LOS FACTORES QUE LA INTEGRAN.

El salario integral incluye los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y comisiones.

F) POR LA OPORTUNIDAD DE PAGO.

Atiende a lo expuesto en los artículos 5º fracción VII y 88 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que hace al pago semanal o quincenal.

El aguinaldo es anual y se deberá pagar antes del veinte de diciembre, a los trabajadores que renuncien o se les liquide deberá otorgárseles de manera proporcional al tiempo trabajado sin importar la fecha en que esto suceda.

Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados señalan que las remuneraciones al personal pueden clasificarse en:

1. Remuneraciones Directas. Son las que se pagan regularmente al trabajador durante su relación laboral como son: sueldos y salarios, tiempo extra, destajos, comisiones, premios, gratificaciones anuales, vacaciones y primas sobre las mismas.

2. Remuneraciones al Retiro. Representan la obligación de las entidades de pagar a los trabajadores o a sus beneficiarios, mismas que deberán pagarse a la fecha de retiro o a partir de ésta.

Las remuneraciones al retiro, son las provenientes del pago de pensiones, las primas de antigüedad y cualquiera otra remuneración establecida al término del vínculo laboral o a partir de ése momento.

2.5 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIOS.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece que: a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. La fundamentación jurídica se encuentra consagrada en la Constitución Política en el artículo 123, frac. VII, que dice: "para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad". El artículo 3° constitucional en su segundo párrafo menciona que "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Aunque la Ley Federal del Trabajo establece la no-violación del principio de igualdad del salario, también señala algunas excepciones en las cuales autoriza pagar salarios distintos para trabajos iguales como son: trabajadores de buques, aeronaves, autotransportes, deportistas profesionales, actores y académicos.

En realidad las exclusiones legales tienen cierta razón, no obstante su evidente oposición al precepto constitucional, en cuanto se apoyan en la calidad y eficiencia individual del trabajador.

CAPITULO III
SALARIO MINIMO

CAPITULO III SALARIO MINIMO

3.1 CONCEPTOS

Una definición primaria de salario mínimo es considerarlo como la "retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales."⁵

El salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital o un salario justo, y su fuente puede ser la ley, el convenio colectivo o un órgano instituido por la ley con ese objeto. Se trata de un salario puramente formal y se define como el más bajo que puede pagarse en un país, en una región o en una industria para determinados oficios y profesiones. Cuando está establecido que no se puede pagar una retribución inferior a la fijada, se esta frente a un salario mínimo.

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo define al salario mínimo, como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo

En todas estas definiciones se puede observar, la importancia de los salarios mínimos como un instrumento de justicia social. El salario mínimo implica una limitación a la explotación, garantizándole a todo trabajador por lo menos un salario mínimo en efectivo y protege al trabajador de no aceptar cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa.

El salario mínimo es un indicador importante de la economía de un país, ya que refleja el poder adquisitivo del trabajador y de su familia.

⁵ DE LA CUEVA, Mario, " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", decimotercera edición, México, Porrúa S.A, 1993, P.315.

El contador de una empresa debe conocer con oportunidad los salarios mínimos vigentes para realizar en la nómina del pago a los trabajadores, los ajustes necesarios y aplicar de manera correcta los límites señalados en las diversas disposiciones legales en materia laboral, impositiva y de seguridad social.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 97 que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- La primera excepción se refiere al pago de pensiones alimenticias establecidas por autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

- La segunda excepción aplica cuando las empresas, independientemente de su aportación al Fondo Nacional para la vivienda, proporcionan viviendas a sus trabajadores a cambio de una renta, la cual no podrá exceder del diez por ciento del salario mínimo.

- La tercera se refiere al pago de abonos para cubrir los préstamos otorgados por el Fondo Nacional de la Vivienda, libremente aceptado por el trabajador, el cual no podrá exceder del 20% del salario.

- La última excepción se refiere al pago de abonos para cubrir créditos, cuyo objeto es el de adquirir bienes de consumo duradero o al pago de servicios, de igual forma aceptados libremente por el trabajador, y éstos no podrán ser superiores al diez por ciento del salario.

En cuanto a su instrumentación, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 94 establece que los salarios mínimos, serán fijados por una Comisión Nacional integrada de forma tripartita (representantes de los trabajadores, patrones y gobierno), la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter

consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de las funciones. Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Estos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen. (Artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo).

3.2 SALARIO MINIMO GENERAL

Los salarios mínimos generales pueden extenderse a una o más entidades federativas dentro de una o varias áreas geográficas. Por igual regirán para todos los trabajadores independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales de que se trate.

El salario mínimo se desenvuelve en dos niveles: salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales, ambos son salarios mínimos y sólo se diferencian en cuanto a que los generales son la base, es decir, contienen la idea fundamental del salario mínimo, mientras que los profesionales equivaldrían al salario mínimo general más una cantidad adicional, ya que los trabajadores que los perciben deben cubrir una capacidad o destreza que exige un mayor grado de especialización para llevar a cabo una profesión u oficio.

Podemos entonces establecer que los salarios mínimos generales corresponden a los trabajos más simples y de menor categoría.

Para el establecimiento de los salarios mínimos la Ley Federal del Trabajo en su artículo 562 fracción I y II confiere a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos las siguientes atribuciones:

I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

- a) La situación económica general del país.
- b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.

- c) Las variaciones en el costo de la vida por familia.

- d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

Sin embargo nuestra realidad económica hace al salario mínimo insuficiente, reduciéndolo al carácter de vital, permitiéndole al trabajador medio cubrir sus necesidades primarias.

El Estado ha asumido la responsabilidad de crear satisfactores gratuitos o a un costo mínimo, para ayudar al trabajador asalariado y a su familia valiéndose de múltiples medios de diversa naturaleza de los cuales podemos citar los siguientes:

- a) El sistema nacional de vivienda (INFONAVIT).

b) El sistema de crédito barato a través del FONACOT.

c) Las despensas populares de artículos comestibles de primera necesidad (CONASUPO*).

d) Los sistemas de transporte colectivo mediante subsidios estatales (Metro).

e) Las actividades sociales realizadas por las Delegaciones o Municipios, el DIF, el IMSS, la UNAM; que ponen al alcance de los trabajadores y sus familiares espectáculos gratuitos, bibliotecas, campos deportivos y centros de cultura.

f) La educación obligatoria gratuita dependiente de la Secretaría de Educación Pública que produce y distribuye libros de texto sin costo para el estudiante.

El salario mínimo será en todo momento dinámico, el fenómeno inflacionario provoca que el poder adquisitivo de la moneda disminuya, esta presión trae como consecuencia aumentos en los salarios mínimos para compensar en algo el costo de la vida. Sin embargo, esta reciprocidad no se da en la realidad económica de nuestro país, pues la inflación crece de una forma más acelerada que el salario mínimo.

* En la actualidad sólo existe el domicilio fiscal de la CONASUPO para dar seguimiento a las demandas levantadas en su contra, en su sustitución se creó la LICONSA, para cumplir las mismas funciones sociales.

3.3 SALARIO MINIMO PROFESIONAL

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Una justificación para la creación de los salarios mínimos profesionales, radica en que las necesidades de los trabajadores crecen proporcionalmente a su condición social, de tal forma que las necesidades de un trabajador capacitado en un oficio o profesión serán siempre mayores que las de un trabajador que desempeña las tareas de menor categoría. Un ejemplo palpable sería el vestido; las labores de un trabajador de salario mínimo general demandan una vestimenta de gran durabilidad y resistencia; mientras que los trabajadores de salario mínimo profesional requieren muchas veces, de una vestimenta mucho más formal y refinada para llevar a cabo sus funciones.

“Finalmente; si los salarios mínimos profesionales no existieran, los empresarios como ocurre ahí donde no se han fijado todavía, les pagarían el salario mínimo general, con lo cual, trabajos de categorías distintas se pagarían con la misma retribución, con daño grave de la justicia.”⁶

Los salarios mínimos profesionales y las prestaciones calculadas sobre los mismos están sujetos al impuesto sobre la renta a diferencia de los salarios mínimos generales, por lo cual los patrones deben realizar el descuento correspondiente para cubrirlo. Los salarios mínimos profesionales no gozan de los mismos derechos y protección que los generales, ya que éstos últimos se refieren más bien al patrimonio mínimo familiar.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, decimotercera edición, México, Porrúa S.A., 1993, P. 318.

3.4 EL SALARIO SEGUN ZONAS GEOGRAFICAS

La aplicación de los salarios mínimos se otorga de forma general a todos los trabajadores de la República, estos variarán en razón de las diferencias económicas existentes entre las diversas regiones del país, ya que el grado tecnológico y productivo a lo largo del país es muy diferente y variado; por lo que se ha considerado conveniente establecer áreas geográficas para el pago de los salarios mínimos.

La ley Federal del Trabajo en su artículo 96 confiere a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinar la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

El artículo 561 en su fracción I y II, de la Ley Federal del Trabajo, señalan a su vez que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes.

II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que los justifiquen.

El siguiente cuadro muestra la evolución del salario mínimo general de los últimos doce años, en las tres áreas geográficas en que se encuentra dividida la República Mexicana.

| EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO GENERAL 1986-1998 | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | AREA | AREA | AREA |
| VIGENTE A PARTIR DE: | GEOGRAFICA | GEOGRAFICA | GEOGRAFICA |
| | "A" | "B" | "C" |
| 22-Oct-86 | N\$2.48 | N\$2.29 | N\$2.06 |
| 01-Ene-87 | 3.05 | 2.82 | 2.53 |
| 01-Abr-87 | 3.66 | 3.38 | 3.04 |
| 01-Jul-87 | 4.50 | 4.16 | 3.75 |
| 01-Oct-87 | 5.62 | 5.21 | 4.69 |
| 15-Dic-87 | 6.47 | 5.99 | 5.39 |
| 01-Ene-88 | 7.76 | 7.19 | 6.47 |
| 01-Mar-98 | 8.00 | 7.40 | 6.67 |
| 01-Ene-89 | 8.64 | 7.99 | 7.20 |
| 01-Jul-89 | 9.16 | 8.47 | 7.64 |
| 04-Dic-89 | 10.08 | 9.32 | 8.40 |
| 01-Ene-90 | 10.08 | 9.32 | 8.40 |
| 16-Nov-90 | 11.90 | 11.00 | 9.92 |
| 01-Ene-91 | 11.90 | 11.00 | 9.92 |
| 11-Nov-91 | 13.33 | 12.32 | 11.11 |
| 01-Ene-92 | 13.33 | 12.32 | 11.11 |
| 01-Ene-93 | 14.27 | 13.26 | 12.05 |
| 01-Ene-94 | 15.27 | 14.19 | 12.89 |
| 01-Ene-95 | 16.34 | 15.18 | 13.79 |
| 01-Abr-95 | 18.30 | 17.00 | 15.44 |
| 04-Dic-95 | 20.15 | 18.70 | 17.00 |
| 01-Ene-96 | 20.15 | 18.70 | 17.00 |
| 01-Abr-96 | 22.60 | 20.95 | 19.05 |
| 03-Dic-96 | 26.45 | 24.50 | 22.50 |
| 01-Ene-97 | 26.45 | 24.50 | 22.50 |
| 01-Ene-98 | 30.20 | 28.00 | 26.05 |

CAPITULO IV
OTRAS PERCEPCIONES

CAPITULO IV OTRAS PERCEPCIONES

4.1 NOMINA.

Es el documento que muestra los importes por: sueldos o salarios, otras percepciones, deducciones y neto a pagar de cada trabajador durante un periodo determinado.

La importancia del cálculo y registro contable de la nómina en forma completa, correcta y oportuna, nos permite cumplir a tiempo las diversas obligaciones ante terceros y de igual forma afectar los resultados de la entidad durante el periodo en que se trate. De lo contrario el incumplimiento de obligaciones trae como consecuencia conflictos laborales, sindicales, además de multas y recargos ante las autoridades correspondientes.

La nómina está integrada básicamente por los siguientes elementos:

a) Encabezado. Nombre de la empresa, periodo que cubre el pago y la mención de ser una nómina.

b) Datos generales del trabajador. Nombre empezando por los apellidos, Registro Federal de Contribuyentes, número de afiliación IMSS, departamento y puesto.

c) Percepciones:
Sueldo o salario.
Horas extras.
Prima dominical.

Vacaciones.
Prima Vacacional
Aguinaldo.
Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
Etcétera.

d) Deducciones:

Impuestos Sobre Productos del Trabajo.
Cuota Obrera del Seguro Social.
Préstamos otorgados por el Instituto Nacional para el Fondo de la Vivienda de los Trabajadores.
Ausentismo.
Anticipo de Salario.
Préstamos otorgados por el patrón.
Demandas alimenticias.
Etcétera.

e) Importe Neto a pagar. Percepciones totales menos deducciones totales.

f) Firma de recibido.

El encargado de realizar la nómina tiene como principales funciones las siguientes:

1. Recopilar todos los datos necesarios de cada uno de los empleados para la elaboración de la nómina, liquidación del IMSS y aportaciones a las cuentas de retiro así como del INFONAVIT.

2. Elaborar y calcular la nómina, así como los pagos ante terceros.

3. Tener actualizados los movimientos ante el IMSS (altas, modificaciones de salarios y avisos de baja).

4. Tener actualizados los cambios de salarios o de departamento de cada trabajador.

5. Contabilizar y crear los pasivos provenientes de la nómina en forma oportuna.

A continuación tratamos de explicar las percepciones adicionales al sueldo o salario más comunes que se otorgan a los trabajadores, en cuanto al su fundamento legal y cálculo de las mismas.

4.2 HORAS EXTRAS

La jornada extraordinaria es aquella que se prolonga de los horarios acordados en los cuales el trabajador sigue prestando su servicio al empleador.

Existen dos motivos por los que se puede prolongar la jornada de trabajo:

a) Por algún siniestro o riesgo que ponga en peligro la existencia de la empresa o la vida de alguien dentro de la misma, por el tiempo indispensable para evitar tales males. En este caso existe la obligación de trabajar horas extras, mismas que serán pagadas con un salario sencillo.

b) Por razones de exceso de trabajo o de mayor producción. Existe la obligación de acatar tal orden siempre y cuando las labores que se vayan a desempeñar tengan relación directa o inmediata con el trabajo ordinariamente desarrollado.

El fijar una jornada de trabajo tiene por finalidad mantener la salud del trabajador, de tal manera que el tiempo extraordinario no será habitual sino esporádico, ya que si esta necesidad se diera de forma permanente el patrón tendría que contratar más personal o crear un turno adicional.

La retribución del tiempo extraordinario está relacionada directamente al tiempo de prolongación de servicio. En ningún caso éste deberá excederse de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana. Por lo tanto el patrón deberá cuidar que el trabajador no labore más de nueve horas extras.

Las primeras nueve horas extraordinarias se pagarán con un 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria, cuando en una

semana se exceda de las nueve, su pago será de un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria.

Está prohibido a los menores de 16 años prestar servicio extraordinario, de lo contrario el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 3 a 155 veces en salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa dicha violación.

Para facilitar el cálculo y determinación de las horas extras, es indispensable contar con un soporte escrito en el cual se haga constar la prolongación de la jornada de trabajo diaria, a fin de calcular correctamente el monto a pagar y evitar reclamos posteriores.

Ejemplo:

Salario normal / 8 horas de trabajo al día = Costo hora laborada.

Cálculo de un trabajador que excedió el límite laboral de tiempo extraordinario, laborando 12 horas extras a la semana con un salario diario normal de \$ 40.00.

\$ 40.00 / 8 = \$ 5.00 costo hora
TIEMPO EXTRAORDINARIO
(\$ 5.00 * 9 * 200%) \$ 90.00

EXCEDENTE DE TIEMPO
EXTRAORDINARIO
(\$ 5.00 * 3 * 300%) \$ 45.00

TOTAL DE PERCEPCION POR
TIEMPO EXTRAORDINARIO \$ 135.00

Registro Contable.

- 1 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|----------------------------|---------|--------------|--------|
| Nómina por aplicar | | 135.00 | |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 135.00 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <hr/> 135.00 | 135.00 |
| Creación del Pasivo | | | |

- 2 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|--------------------------|-------------|--------------|--------|
| Gastos de Venta | | 135.00 | |
| Horas Extras | | | |
| Horas Dobles | 90.00 | | |
| Horas Triples | <hr/> 45.00 | | |
| Nómina por Aplicar | | | 135.00 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | <hr/> 135.00 | 135.00 |
| Aplicación de la nómina. | | | |

- 3 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|----------------------------|---------|--------------|--------|
| Nómina Acumulada por Pagar | | 135.00 | |
| Bancos | | | 135.00 |
| Xxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <hr/> 135.00 | 135.00 |
| Pago de la nómina. | | | |

4.3 DIAS DE DESCANSO.

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo se disfrutará por lo menos de un día de descanso, con goce íntegro de salario.

El descanso semanal, se entiende como una interrupción de la jornada de trabajo, en la cual el trabajador goza de por lo menos de un día completo para romper la tensión a la que se encuentra sujeto por su trabajo y para recuperar la energía empleada durante la prestación laboral, por tal motivo es necesaria la planeación del mismo.

Existen las siguientes variantes para determinar el salario correspondiente al descanso semanal:

- Si se trata de un día de descanso por seis de trabajo, el salario del séptimo día será igual a la sexta parte del salario ordinario semanal.
- Si se trata de un salario mensual, éste deberá incluir el pago de los días de descanso siempre y cuando no sea inferior al mínimo legal o profesional.
- Si se trata de un salario variable por tratarse de un trabajador a destajo o comisionista, deberá adicionarse al efectivo devengado durante la semana, excluyendo el tiempo extraordinario, una sexta parte para cubrir el séptimo día.

El patrón y los trabajadores de común acuerdo fijarán los días de descanso semanal. Los trabajadores no están obligados a trabajar en su día de descanso, de hacerlo así, recibirán un salario doble independientemente del salario del día de descanso.

El artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el día de descanso semanal preferentemente será el domingo, y aquellos que presten su

servicio en dicho día tendrán derecho a una prima adicional del 25%, calculada sobre su salario diario ordinario. La razón de que sea el domingo radica en que éste es apto para descansar, divertirse y convivir familiarmente, independientemente de su vínculo religioso.

La prima dominical sólo corresponderá a aquellos trabajadores que presten sus servicios en forma habitual en día domingo, es decir, que éste no sea su día de descanso semanal.

Ejemplo:

Trabajador cuyo día de descanso es el día jueves, con salario de \$70.00 diarios.

| | | |
|-------------------------------|--------------------|------------|
| PERCEPCION NORMAL | $\$70.00 * 7 =$ | 490.00 |
| PRIMA POR TRABAJAR EN DOMINGO | $\$70.00 * 25\% =$ | 17.50 |
| TOTAL POR PERCEPCION SEMANAL | | = \$507.50 |

Registro Contable.

| - 1 - | | | |
|----------------------------|---------|--------|--------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina por aplicar | | 507.50 | |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 507.50 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | 507.50 | 507.50 |
| Creación del Pasivo | | | |

| - 2 - | | | |
|--------------------------|---------|--------|--------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Gastos de Administración | | 507.50 | |
| Sueldos | 490.00 | | |
| Prima Dominicana | 17.50 | | |
| | | | |
| Nómina por Aplicar | | | 507.50 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | 507.50 | 507.50 |
| Aplicación de la nómina. | | | |

| - 3 - | | | |
|----------------------------|---------|--------|--------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina Acumulada por Pagar | | 507.50 | |
| Bancos | | | 507.50 |
| Xxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | 507.50 | 507.50 |
| Pago de la nómina. | | | |

Los descansos obligatorios difieren de la razón del descanso semanal, en cuanto a que están orientados a disfrutar una fecha tradicional con la familia, conmemorar un suceso nacional, o bien celebrar el día dedicado a los trabajadores, y su carácter de obligatorio nace por estar decretados en Ley.

El artículo 74 señala como días de descanso obligatorio:

- 1° de enero,
- 5 de febrero,
- 21 de marzo,
- 1° de mayo,
- 16 de septiembre,
- 20 de noviembre,
- 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal,
- 25 de diciembre,
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

El patrón y los trabajadores conjuntamente determinarán el número de trabajadores que prestarán sus servicios en los días de descanso obligatorio, la Junta de Conciliación resolverá en caso de no llegar a un acuerdo común.

El artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo establece que: los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio un salario doble por el servicio prestado.

4.4 VACACIONES.

Las vacaciones consisten en un periodo anual de descanso para el trabajador con goce de salario. El descanso semanal no es suficiente para que el trabajador recupere sus fuerzas perdidas, siendo necesario que una vez al año disfrute de varios días de reposo, para alejarse del ambiente del centro de trabajo y de ser posible trasladarse a otros lugares.

Si el trabajador es requerido para laborar, estando en su periodo de vacaciones se tendrá que reponer después al trabajador los días que tuvo que trabajar. Por igual si el trabajador enferma y justifica plenamente que tuvo que guardar cama o ser hospitalizado, el patrón tendrá que reponerle los días en que estuvo imposibilitado de disfrutar sus vacaciones.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior 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 aumentará en dos días por cada cinco de servicios, la Ley al respecto no fija ningún límite.

| ANTIGÜEDAD | DIAS DE VACACIONES |
|------------|--------------------|
|------------|--------------------|

| MENOS DE UN AÑO | PROPORCIONAL |
|-----------------|--------------|
| 1 AÑO | 6 |
| 2 AÑOS | 8 |
| 3 AÑOS | 10 |
| 4 AÑOS | 12 |
| 5 A 9 AÑOS | 14 |
| 10-14 AÑOS | 16 |
| 15-19 AÑOS | 18 |
| 20-24 AÑOS | 20 |
| 25-29 AÑOS | 22 |
| 30-34 AÑOS | 24 |

El artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo señala que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones; en tal supuesto el trabajador no tiene derecho a la prima del 25% por el día de descanso.

Ejemplo:

Trabajador con 3 años de antigüedad y con un sueldo diario de \$60.00.

| | | |
|-------------------------------|-----------------|----------|
| DIAS CON DERECHO A VACACIONES | 10 | |
| SALARIO CORRESPONDIENTE | 10 * \$ 60.00 = | \$600.00 |
| IMPORTE DE LA PRIMA A PAGAR | \$ 600 * 25% = | \$150.00 |

Registro Contable.

| | - 1 - | | |
|----------------------------|---------|--------|--------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina por aplicar | | 750.00 | |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 750.00 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | 750.00 | 750.00 |
| Creación del Pasivo. | | | |

| | - 2 - | | |
|--------------------------|---------|--------|--------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Gastos de Administración | | 750.00 | |
| Vacaciones | 600.00 | | |
| Prima Vacacional | 150.00 | | |
| Nómina por Aplicar | | | 750.00 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | 750.00 | 750.00 |
| Aplicación de la Nómina. | | | |

| | - 3 - | | |
|----------------------------|---------|--------|--------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina Acumulada por Pagar | | 750.00 | |
| Bancos | | | 750.00 |
| Xxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | 750.00 | 750.00 |
| Pago de la Nómina. | | | |

Los trabajadores menores de 16 años gozarán de un periodo vacacional al año de 18 días laborables como mínimo y tendrán derecho al pago de la prima vacacional de un 25%, conforme al artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo.

4.5 AGUINALDO

Conforme al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho al pago de la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo trabajado, cualquiera que éste sea.

Los trabajadores temporales que estén laborando, al llegar el tiempo en que debe pagarse el aguinaldo, tendrán derecho a recibirlo. Para aquellos trabajadores que tienen faltas injustificadas o permisos sin goce de salario, podrá deducirse la proporción que en total resulte de tales ausencias.

Ejemplo:

Trabajador que ingresó el día 11 de marzo de 1997 y con un sueldo diario de \$ 90.00.

| MES | DÍAS LABORADOS |
|---------------|-------------------|
| MARZO | 21 |
| ABRIL | 30 |
| MAYO | 31 |
| JUNIO | 30 |
| JULIO | 31 |
| AGOSTO | 31 |
| SEPTIEMBRE | 30 |
| OCTUBRE | 31 |
| NOVIEMBRE | 30 |
| DICIEMBRE | 31 |
| TOTAL: | <hr/> 296 |

*15 DIAS * SALARIO DIARIO / 365 DIAS = FACTOR*

*FACTOR * DIAS LABORADOS= AGUINALDO A PAGAR*

$(15 * \$ 90.00) / 365 = 3.6986$

$3.6986 * 296 = 1094.79$
AGUINALDO A PAGAR \$ 1,094.79

Registro Contable.

| | - 1 - | | |
|----------------------------|---------|---------|---------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina por aplicar | | 1094.79 | |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 1094.79 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | 1094.79 | 1094.79 |
| Creación del Pasivo | | | |

| | - 2 - | | |
|---------------------------------------|---------|----------|----------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Gastos de Administración Aguinaldo | | 1,094.79 | |
| Nómina por Aplicar | | | 1,094.79 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | 1,094.79 | 1,094.79 |
| Aplicación de la Nómina | | | |

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|----------------------------|---------|----------|----------|
| Nómina Acumulada por Pagar | | 1,094.79 | |
| Bancos xxxx | | | 1,094.79 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <hr/> | <hr/> |
| Pago de la Nómina | | 1,094.79 | 1,094.79 |

4.6 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Las personas que estén sujetas a una relación laboral tienen derecho a participar anualmente de las utilidades que genere la empresa o patrón.

Nestor de Buen señala las siguientes características:

- 1)Es aleatoria. Puede o no generarse utilidad.
- 2)Es obligatoria. Sólo en caso de existir utilidad.
- 3)De régimen estrictamente legal. Ya que se encuentra regulada en la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de los incisos "a" al "f" y por los artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo.
- 4)Es variable. Depende directamente de la base gravable a repartir.
- 5)Es imprescriptible para la masa de los trabajadores y prescriptible en forma individual. El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba presentarse la declaración anual del impuesto sobre la renta. El trabajador puede presentarse a cobrarla hasta el 31 de diciembre del año en que ésta sea exigible, de no hacerlo así su importe

engrosará la utilidad repartible del año siguiente.

6) Constituye una obligación empresarial.

7) Su pago debe hacerse en efectivo.

8) Es un derecho colectivo que se individualiza.⁷

- ***Empresas exceptuadas.***

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades conforme al artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo las siguientes entidades:

a) Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

b) Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.

c) Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.

d) Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro, y sin designar individualmente a los beneficiarios.

e) El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia y,

⁷ DE BUEN, Nestor L, Ob; Cit, P.248

f) Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaria del Trabajo por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaria de Comercio y Fomento Industrial.

Limitaciones de trabajadores.

I) No participarán:

- 1) Directores administradores, gerentes generales;
- 2) Trabajadores domésticos;
- 3) Eventuales, cuando hayan laborado menos de sesenta días.

II) Participan con limitación:

1) Los trabajadores de confianza que no sean directores, administradores y gerentes generales. Tomando como base el salario más alto del trabajador de planta, incrementado en un 20% cuando lo excedan.

2) Los trabajadores a servicio de personas físicas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, en cuyo caso no podrá exceder de un mes.

III) Situaciones especiales:

1) Madres trabajadoras en los periodos pre y post natales, y los trabajadores incapacitados por riesgos de trabajo, se les considerarán esos lapsos, como tiempo laborado.

Determinación de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El resultado contable que muestran los estados financieros, es distinto al resultado fiscal de las declaraciones anuales de impuesto sobre la renta; ya que se formulan reglas específicas que en algunos casos no aplican para ambos conceptos.

A continuación señalamos los distintos supuestos existentes, para determinar la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas:

| Personas morales no contribuyentes (Título III de la Ley del ISR) y personas físicas (Título IV de la Ley del ISR) : | |
|---|-----------------------------------|
| | Ingresos Percibidos 120,000.00 |
| (-) | Deducciones autorizadas 80,000.00 |
| | ----- |
| | Base gravable 40,000.00 |
| (x) | Tasa 10% 10% |
| | ----- |
| | PTU repartible 4,000.00 |

| Sociedades Civiles (Título II de la Ley del ISR) | |
|---|------------|
| Ingresos acumulables * | 550,000.00 |
| (-) Deducciones autorizadas ** | 320,000.00 |
| ----- | |
| Base gravable | 230,000.00 |
| (x) Tasa PTU (10%) | 10% |
| ----- | |
| PTU a repartir | 23,000.00 |

* En este caso se excluyen los efectos inflacionarios (ganancia inflacionaria) e Interés acumulable (art. 14 de la Ley del ISR) y se adiciona la diferencia entre el monto de la enajenación y ganancia acumulable en venta de activo fijo.

** Excluidas las inversiones, intereses a Cargo, pérdida inflacionaria y adicionando la depreciación fiscal histórica.

PERSONAS MORALES Y FISICAS EN REGIMEN GENERAL DE LEY
(Artículos 14 y 109 de la Ley del ISR)⁸

| | | | |
|-------|--|------------------|-------------------|
| | | | 801,400.00 |
| (-) | Total de ingresos acumulables | | |
| | Intereses acumulables (conforme al art.7-B de la Ley Del ISR) | 3,115.00 | |
| | Ganancia inflacionaria (conforme al art. 7-B de la Ley Del ISR) | 4,270.00 | |
| | | <u>7,385.00</u> | 7,385.00 |
| (+) | Ingresos por dividendos o utilidades en acciones o Reinvertidos dentro de los 30 días siguientes a su Distribución. | 0.00 | |
| | Intereses nominales devengados a favor (no incluye utilidad cambiaria) | 9,700.00 | |
| | Utilidad cambiaria exigible en el ejercicio | 10,350.00 | |
| | Diferencia entre ganancia acumulable y monto de la Enajenación de bienes de activo fijo. | 0.00 | |
| | | <u>20,050.00</u> | 20,050.00 |
| | Total de ingresos acumulables | | <u>814,065.00</u> |
| (-) | Deducciones autorizadas, excepto: | 620,917.00 | |
| | Deducción por inversiones (depreciación actualizada) | 1,765.00 | |
| | Intereses devengados a cargo (conforme al art.7-B de La Ley del ISR) | 9,163.00 | |
| | Pérdida cambiaria (conforme al art. 7-B de la Ley del ISR) | 11,218.00 | 22,146.00 |
| | | <u>11,218.00</u> | 643,063.00 |
| | Depreciación fiscal a valores históricos | 0.00 | |
| | Monto original de los bienes de activo fijo que se Enajenen o dejen de ser útiles | 0.00 | |
| | Valor nominal de dividendos o utilidades reembolsados (ejercicio anterior o reinversión dentro de los 30 días Siguientes a su distribución) | 0.00 | |
| | Intereses nominales devengados a cargo (no incluye Pérdida cambiaria) | 0.00 | |
| | Pérdida cambiaria exigible en el ejercicio o por partes Iguales en 4 ejercicios a partir de aquel en que ocurrió La pérdida | 0.00 | 0.00 |
| (-) | Base gravable para PTU | | 171,002.00 |
| (X) | Tasa de PTU | | 10.00% |
| (=) | PTU repartible o del ejercicio | | <u>17,100.20</u> |
| (+) | PTU no cobrada de ejercicios anteriores | | 0.00 |
| (=) | PTU por pagar | | <u>17,100.20</u> |

⁸ JARAMILLO Bermudez, Ignacio, "Participación de Utilidades", Prontuario de Actualización Fiscal, México, D.F. Grupo Gasca, 2ª. Quincena de mayo 1996, N° 159, P.37.

Registro Contable.

| - 1 - | | | |
|------------------------|---------|-----------|-----------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Utilidad del Ejercicio | | 17,100.20 | |
| PTU por Pagar | | | 17,100.20 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | 17,100.20 | 17,100.20 |
| Creación del Pasivo | | | |

- Factores de distribución.

La participación de utilidades a repartir se dividirá en dos factores de distribución, los cuales son:

$$\text{FACTOR DIAS} = \frac{50\% \text{ de la PTU a repartir}}{\text{No. de días laborados por Trabajador}}$$
$$\text{FACTOR POR SALARIO} = \frac{50\% \text{ de la PTU a repartir}}{\text{Total de salarios devengados *}}$$

* Las cantidades que se hayan percibido en Efectivo por concepto de "cuota diaria" sin tomar en cuenta las prestaciones y gratificaciones.

El resultado que se obtenga de la división del factor días, se multiplicará por los días laborados de cada trabajador y la cantidad que resulte, en cada caso, será la cantidad a favor por cada uno de ellos en cuanto

al 50% repartible.

El resultado del factor salarios devengados, se multiplicará por las percepciones " por cuota diaria ", obteniendo la cantidad correspondiente para cada trabajador por este concepto.

Tomando como base la PTU por pagar del ejemplo anterior, el cálculo y distribución de las utilidades será:

SUELDOS Y DIAS TRABAJADOS POR EL PERSONAL

Ejercicio fiscal de 1997

| Clave | Días trabajados | Salarios devengados |
|----------------------------|--------------------|---------------------|
| 1 Arroyo Díaz Manuel | 325 | 60,000.00 |
| 2 Díaz Maya Alicia | 356* | 35,790.00 |
| 3 Manjarrez Garduño Sergio | 365 | 42,000.00 |
| 4 Martínez Solís María | 280 | 55,758.00 |
| 5 Hernández Gomez Vicente | 30 | 1,500.00 |
| | <hr/> 1000 | <hr/> 195,048.00 |

NOTAS:

Clave

- 1 Gerente general
- 2 Trabajadora sindicalizada con 84 días de incapacidad por maternidad y seis Por enfermedad general más tres faltas que no se computan.
- 3 Empleado sindicalizado de mayor jerarquía
- 4 Contralor (empleada de confianza) base PTU 42,000+ 8400 (42,000 * 20%)
- 5 Empleado eventual

DETERMINACION DE LOS FACTORES

PTU por pagar: 17,100.20 entre 2 = 8,550.10

Factor por días: $\frac{8,500.10}{1001} = 8.4916084$

Factor por sueldos: $\frac{8,500.10}{128,190.00} = .0663086$

| DISTRIBUCION DE LA PTU A LOS TRABAJADORES | | | | | | | |
|---|------------|-----------------|--------------|---------------------|--------------------|-----------------|-----------|
| Nombre del trabajador | Días trab. | Factor por días | PTU por días | Salarios devengados | Factor por sueldos | PTU por sueldos | Total PTU |
| Díaz Maya Alicia | 356 | 8.4916084 | 3,023.01 | 35,790.00 | 0.0663086 | 2,373.18 | 5,396.20 |
| Manjarrez Garduño Sergio | 365 | 8.4916084 | 3,099.44 | 42,000.00 | 0.0663086 | 2,784.96 | 5,884.40 |
| Martínez Solís María | 280 | 8.4916084 | 2,377.65 | 50,400.00 | 0.0663086 | 3,341.95 | 5,719.60 |
| | | | 8,500.10 | | | 8,500.10 | 17,000.20 |

Registro Contable.

| - 2 - | | | |
|-----------------------|---------|-----------|-----------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| PTU por Pagar | | 17,100.20 | |
| Bancos | | | 17,100.20 |
| Xxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | 17,100.20 | 17,100.20 |
| Pago de la PTU | | | |

4.7 PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La prima de antigüedad sólo se pagará a los trabajadores de planta, ya que está expresamente establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Ésta consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.

El salario base para determinar el pago de la misma no podrá ser inferior al salario mínimo general del área geográfica de que se trató, ni podrá exceder del doble de dicho salario.

Existen varios supuestos para determinar si se paga o no la prima de antigüedad, dependiendo la causa que origina la separación del trabajador:

a) En el caso de renuncia voluntaria, se pagará siempre y cuando, el trabajador haya cumplido por lo menos quince años de servicio.

b) Se pagará cuando el trabajador se separe por causa justificada, de igual forma en caso de despido, independientemente de la justificación o injustificación del mismo.

c) La prima se pagará en caso de muerte o incapacidad total permanente, al trabajador o sus beneficiarios, sin importar los años de antigüedad.

d) Se pagará en casos de terminación colectiva de la relación laboral (excepción de obras determinadas).

e) En caso de que se declare ilícita o inexistente una huelga y se de por

terminada la relación laboral o no se regrese dentro del tiempo establecido.⁹

Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario, el artículo 162 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo contempla la observancia de ciertas normas a seguir, las cuales son:

1.Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

2.Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

3.Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

Ejemplo:

Trabajador que se retira voluntariamente, con una antigüedad de 18 años de servicio y un sueldo diario a la fecha de \$220.00.

Prima de antigüedad = Sueldo diario (x) 12 días (x) años de servicio

Prima de antigüedad = \$220.00 (x) 12 días (x) 18 años = \$47,520.00

⁹ PEREZ Bonilla, Elsa Lilia, "Prima de Antigüedad", Nuevo Consultorio Fiscal, México, Editores e Impresores FOC S, A, 1 de noviembre de 1996, N° 173, P.54

Registro Contable.

| - 1 - | | | |
|--------------------------------|---------|-----------|-----------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Gastos de Administración | | 47,520.00 | |
| Prima de Antigüedad | | | |
| Primas de Antigüedad por Pagar | | | 47,520.00 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | 47,520.00 | 47,520.00 |
| Creación del Pasivo | | | |

| - 2 - | | | |
|--------------------------------|---------|-----------|-----------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Primas de Antigüedad por Pagar | | 47,520.00 | |
| Bancos | | | 47,520.00 |
| Xxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | 47,520.00 | 47,520.00 |
| Pago de la Prima de Antigüedad | | | |

4.8 GRATIFICACIONES

Existen tres tipos de gratificaciones con respecto al lapso de su otorgamiento:

1) Gratificaciones periódicas. Son prestaciones que el trabajador obtiene a cambio de su labor ordinaria, que sin tener carácter de ingresos eventuales, son ventajas económicas que forman parte del salario (por ejemplo los bonos de productividad).

2) Gratificaciones anuales. El aguinaldo que se entrega a los trabajadores en el mes de diciembre constituye el ejemplo más característico de gratificación anual, cuya naturaleza está directamente ligada al concepto de salario.

3) Gratificaciones especiales, otorgadas eventualmente no forman parte del salario ya que no se tratan de ingresos continuos y reiterados (por ejemplo las gratificaciones por puntualidad y asistencia).

4.9 OTRAS.

Todas aquellas prestaciones superiores a las señaladas como mínimas por Ley, son producto de un otorgamiento voluntario de la empresa o patrón, aunque algunas veces se les llamen "conquistas sindicales".

A continuación hacemos un listado de otras prestaciones más comunes:

- ◆ Premio de puntualidad.
- ◆ Premio de asistencia.
- ◆ Automóvil.
- ◆ Servicio de comedor.
- ◆ Bonos por desempeño.

- ◆ Previsión social.
- ◆ Despensas en dinero
- ◆ Pagos de transporte.
- ◆ Ayuda para renta.
- ◆ Permisos con goce de salario.
- ◆ Cuotas a asociaciones profesionales.
- ◆ Comisiones.

Es importante destacar que el concepto de previsión social, engloba en sí, varias prestaciones derivadas de la relación laboral. La previsión social la podemos definir como, el conjunto de bienes y servicios destinados a proteger íntegramente a los trabajadores y a sus familiares dependientes o beneficiarios, con objeto de asegurarles un mayor bienestar económico, social y cultural.

Algunos conceptos de previsión social son:

- Plan de retiro.
- Plan de pensiones.
- Gastos por defunción.
- Servicios médicos, dentales y hospitalarios.
- Primas de seguro de vida.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías infantiles.
- Actividades culturales.
- Actividades deportivas.
- Despensa en especie.
- Anteojos.
- Fondo de ahorro.
- Uniformes.
- Vales de gasolina.
- Educación.
- Vales para alimentos.

El diseño y aplicación de un plan de prestaciones no es sencillo, pues aunque la Ley Federal del Trabajo no menciona un porcentaje que sirva de base para su otorgamiento, también es cierto que existen disposiciones específicas contempladas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Seguro Social, que regulan los topes máximos por concepto de previsión social para que no sea considerada como ingreso acumulable o bien integrante del salario base de cotización.

CAPITULO V
ASPECTOS CONTABLES DE LA NOMINA

CAPITULO V

ASPECTOS CONTABLES DE LA NOMINA

5.1 IMPORTANCIA DE UN SISTEMA CONTABLE DE NOMINA

Las operaciones y medidas de control a establecer en el proceso de elaboración de una nómina de forma manual o computarizada, varían de una empresa a otra en función directa, al número de empleados. Si se tienen sistemas computarizados, deben existir controles que aseguren que la información se procesa correctamente.

Por otra parte el desarrollo y complejidad de las actividades varía en función de las condiciones del sistema que se utilice. La existencia de un sistema de información permite conocer las bases para calcular las percepciones y deducciones al personal.

Dicho sistema permitirá una correcta distribución contable de las remuneraciones al personal, con objeto de reflejar adecuadamente en sus estados financieros, los costos y gastos de operación.

Las bases usuales de datos que alimentan el sistema, están generalmente representadas por archivos, catálogos, listas, auxiliares, etc.; que contienen aquella información necesaria para poder procesar las transacciones integrantes de una nómina.

Los documentos y registros resultantes de una nómina, deben permitir corroborar las bases de las percepciones, en cuanto a: tiempo trabajado, tiempo extra, autorización de los cambios de salario, cálculo de vacaciones, cálculo de aguinaldo, indemnizaciones, etc.

Algunos documentos y formas importantes son:

- Solicitud de empleo.
- Contrato de trabajo.
- Archivo Maestro del Personal.
- Informes de tiempo laborado.
- Tarjetas de reloj checador.
- Autorización de ajustes de nómina.
- Autorización de pagos especiales.
- Recibos de pago.

5.2 ASIENTOS CONTABLES.

La aplicación contable de la nómina es la asignación a las cuentas de gastos o costos en que deben ser registrados, conforme a su naturaleza, los sueldos o salarios y demás prestaciones incluidas dentro de la misma.

Existirán tantas subcuentas dentro del rubro de gastos como número de prestaciones que se otorguen en una entidad, de manera que cada catálogo de cuentas se diseñará conforme a las necesidades específicas del sistema contable que se utilice.

Sin embargo existen asientos contables comunes dentro del proceso de registro de una nómina, independientemente del plan de prestaciones o subcuentas del catálogo, los cuales se explican a continuación:

5.2.1 Creación del Pasivo de la Nómina

El total de percepciones se carga a la cuenta de nómina por aplicar.

Las deducciones por retenciones efectuadas sean por concepto de Impuesto Sobre el Producto del Trabajo, cuotas al IMSS, así como otras retenciones por concepto préstamos o anticipos de sueldo por parte del patrón o alguna institución como el Infonavit; se acreditarán a la cuenta de "Impuestos y Retenciones por Pagar", creando una subcuenta para cada concepto.

El contador deberá reconocer oportunamente los pasivos generados de la nómina, para cumplir a tiempo las obligaciones a las que esté sujeta la empresa, y así evitar el pago de posibles sanciones.

La diferencia neta entre el total de débitos y créditos será abonada a la cuenta de nómina acumulada por pagar.

- Asiento de Diario -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|--------------------------------------|----------|----------------|----------------|
| Nómina por aplicar | | 9,905.00 | |
| Deudores Diversos XXXX | | | 250.00 |
| Impuestos y Retenciones por pagar | | | 2,315.00 |
| Retención ISPT | 1,981.00 | | |
| Retención IMSS | 334.00 | | |
| | <hr/> | | |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 7,340.00 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <hr/> 9,905.00 | <hr/> 9,905.00 |

5.2.2 Pago de la Nómina

El registro de la nómina tiene un efecto directo sobre los resultados de las empresas, ya que al ser un gasto implica una erogación de recursos, motivo por el cual el contador debe preocuparse y estar pendiente de suministrar los fondos necesarios a la cuenta de bancos oportunamente, para evitar cualquier clase de sobregiro o reclamo de los trabajadores por impuntualidad del pago.

Para hacer efectivo el pago de los trabajadores se saca un cheque por el importe neto de la nómina, o bien se libera el pago a través de los sistemas de computo en línea directa con el banco, cargando a la cuenta bancaria de cada trabajador el importe neto a pagar de su sueldo o salario.

Un mal cálculo dentro de la nómina, origina la posibilidad de pagar de más o de menos, lo cual repercute en las finanzas de la empresa.

El registro contable será un débito a la cuenta nómina acumulada por pagar con un crédito a la cuenta bancaria correspondiente.

- Asiento de Egresos -

| Cuenta | | Parcial | Debe | Haber |
|--------|-----------------------|---------|-----------------|-----------------|
| Pagar | Nómina Acumulada por | | 7,340.00 | |
| | Bancos Xxxx | | | 7,340.00 |
| | <i>Sumas Iguales:</i> | | <u>7,340.00</u> | <u>7,340.00</u> |

5.2.3 Creación del Pasivo de las Cuotas Patronales

Con el fin de que los costos se vean afectados por las cantidades que legalmente debe aportar el patrón, se debe provisionar, por lo menos cada fin de mes, el importe de los siguientes conceptos: cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, 2% sobre nóminas, aportación del 5% para el fondo de la vivienda y cuotas para el fondo del retiro.

Cuando se hacen deducciones para dar cumplimiento a disposiciones legales o contractuales, es necesario hacer una separación por conceptos que permitan una mejor clasificación y presentación del pasivo, dentro del estado de situación financiera.

El registro correspondiente es cargo a la cuenta de gastos, con abono a impuestos y retenciones por pagar, clasificando en diversas subcuentas los diferentes conceptos.

- Asientos de Diario -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|---------------------------------------|---------------|---------------------|---------------------|
| Gastos de Venta | | 631.00 | |
| 5% INFONAVIT | 131.00 | | |
| 2% Sobre Nóminas | 50.00 | | |
| Cuotas Patronales IMSS | 315.00 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 52.00 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | <u>83.00</u> | | |
| Gastos de Administración | | 2,500.00 | |
| 5% INFONAVIT | 519.00 | | |
| 2% Sobre Nóminas | 198.00 | | |
| Cuotas Patronales IMSS | 1,248.00 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 206.00 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | <u>329.00</u> | | |
| Impuestos y Retenciones por Pagar | | | 3,131.00 |
| 5% INFONAVIT | 650.00 | | |
| 2% Sobre Nóminas | 248.00 | | |
| Cuotas Patronales IMSS | 1,563.00 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 258.00 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | <u>412.00</u> | | |
| Sumas Iguales: | | <u>3,131.00</u> | <u>3,131.00</u> |

5.2.4 Pago de los Impuestos Retenidos

El pago de obligaciones se hará de forma mensual, bimestral o trimestral, ante las autoridades correspondientes, según lo establezcan las respectivas disposiciones legales

Se debitará a cada una de las subcuentas correspondientes de impuestos y retenciones por pagar, y se acreditará a la subcuenta correspondiente de bancos, por la emisión del cheque que cubra el pago de las mismas.

- Asiento de Egresos -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|-----------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|
| Impuestos y Retenciones por Pagar | | 7,946.00 | |
| 5% INFONAVIT | 1,169.00 | | |
| 2% Sobre Nóminas | 446.00 | | |
| Cuotas Patronales IMSS | 2,811.00 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 464.00 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | 741.00 | | |
| Retención ISPT | 1,981.00 | | |
| Retención IMSS | <u>334.00</u> | | |
| Bancos | | | 7,946.00 |
| XXXXXX | | | |
| Sumas Iguales: | | <u>7,946.00</u> | <u>7,946.00</u> |

5.2.5 Aplicación de la Nómina

Al total de percepciones se le restan las cantidades pagadas por concepto de prestaciones, como pueden ser tiempo extra, prima dominical, prima vacacional, etc.; y la diferencia resultante será el importe que realmente se pago por concepto de trabajo.

El asiento respectivo sería cargar a las cuentas de gastos por cada uno de los conceptos afectados, y el total de estas percepciones se acredita a la cuenta de "Nómina por Aplicar".

- Asiento de Diario-

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|--------------------------|----------------|-------------|--------------|
| Gastos de Administración | | 7,405.00 | |
| Sueldos | 6,075.00 | | |
| Tiempo Extra | 900.00 | | |
| Prima Dominical | 430.00 | | |
| | <hr/> | | |
| Gastos de Venta | | 2,500.00 | |
| Salarios | 2,200.00 | | |
| Tiempo Extra | 300.00 | | |
| | <hr/> | | |
| Nómina por Aplicar | | | 9,905.00 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | <hr/> | <hr/> |
| | | 9,905.00 | 9,905.00 |

5.2.6 Reconocimiento del Gasto cuando aún no se ha devengado

Los sueldos y salarios acumulados surgen cuando el ejercicio contable termina en una fecha que no corresponde al pago de la nómina. Supongamos que una entidad paga a sus empleados semanalmente, y que el mes termina en día miércoles, a los empleados no se les pagará sino hasta el día viernes, y la empresa debe registrar un gasto acumulado aun no devengado, al día miércoles con relación a los servicios que le fueron prestados desde el lunes hasta el miércoles de la misma semana. Al hacerlo, habrá correspondencia adecuada entre los ingresos y gastos del periodo recién terminado y se registrara correctamente en el pasivo a corto plazo.

- Asiento de Diario -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|-------------------------------------|---------|---------------|---------------|
| Gastos de Administración Sueldos | | 750.00 | |
| Sueldos y Salarios por Aplicar* | | | 750.00 |
| Sumas Iguales: | | <u>750.00</u> | <u>750.00</u> |

* Acumulación de tres días de sueldos.

CAPITULO VI
DEDUCCIONES SALARIALES

CAPITULO VI DEDUCCIONES SALARIALES

6.1 RETENCION DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA A) INGRESOS EXENTOS.

El artículo 77 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala los *ingresos exentos* o en su caso los *límites* hasta los cuales se consideran exentos, siendo los relacionados a la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes:

- Las prestaciones distintas de salario *calculadas sobre el Salario Mínimo General* del área geográfica del trabajador, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral.

- Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario y prestación de servicios en días de descanso, sin sustitución por otro, que perciban los trabajadores de Salario Mínimo General, *siempre que no rebasen los límites* establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Para los demás trabajadores, los ingresos por horas extras y servicio en día de descanso, quedarán exento en un 50% *siempre que no rebasen los límites* establecidos por la legislación laboral y que esta exención *no sea superior a 5 veces* el Salario Mínimo General por cada semana de servicios

- Las indemnizaciones por riesgos y enfermedades otorgadas conforme a las leyes o contratos de trabajo.

- Cuando se perciban ingresos por concepto de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias u otras formas de

retiro, provenientes de las distintas subcuentas previstas en la Ley del Seguro Social o en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuyo *monto diario no exceda de 9 veces* el Salario Mínimo General del área geográfica del trabajador.

- Los gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan *de manera general* por las leyes o contratos de trabajo.

- Las prestaciones de seguridad social *otorgadas* por las instituciones públicas.

- Los subsidios por incapacidad, becas educacionales para el trabajador o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas y cualquier otra prestación de naturaleza análoga por concepto de previsión social que se otorguen *de forma general* de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

- La exención por previsión social se *limitará* cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a 7 veces el Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma *exceda* de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en el párrafo anterior, un monto hasta de un Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación *en ningún caso* deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista, sea inferior a 7 veces el Salario Mínimo General del área del contribuyente, elevado al año.

- Los *depósitos efectuados e intereses* provenientes de la subcuenta individual para el fondo de la vivienda previstas en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como de las casas

habitación proporcionadas a los trabajadores.

- Los provenientes de cajas y fondos de ahorro, siempre y cuando reúnan los *requisitos de deducibilidad*.*

- Los ingresos provenientes por préstamos del patrón *pactados a una tasa inferior* a la de los CETES, otorgados a los trabajadores sindicalizados y se cumpla con los siguientes requisitos:

-Que los ingresos percibidos por el trabajador en el ejercicio inmediato anterior, incluyendo los recibidos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, e incluso los no gravados, *no rebasen* en su totalidad un monto equivalente a *7 veces el Salario Mínimo General elevado al año*.

-Que el préstamo *no exceda* del equivalente de un salario mensual, por un periodo máximo de tres meses y que los ingresos del trabajador más el importe del préstamo no sean superiores a *7 veces el Salario Mínimo General elevado al año*.

-Las cuotas de seguridad social *pagadas* por los patrones.

-Los que se obtengan al momento de su separación por conceptos de prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos a cargo de la cuenta individual de seguro de retiro previstas en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,

* Los requisitos para la deducibilidad de las aportaciones a fondos de ahorro según el art. 22 del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta son:

I. No deben exceder del 13% de los salarios de cada trabajador, ni deben exceder de 10 veces el Salario Mínimo General del área geográfica donde se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios, II. No se podrá retirar más de una vez al año, y III. Que el fondo se destine para otorgar préstamo a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal o en los que la Secretaría determine.

hasta por el equivalente a *90 veces el Salario Mínimo General* del área geográfica del trabajador, por cada año de servicio. Toda fracción superior a 6 meses se considerará un año completo.

-Las gratificaciones otorgadas de forma general durante el año de calendario, *hasta* por el equivalente a *30 días de Salario Mínimo General* del área geográfica del contribuyente.

-Las primas vacacionales otorgadas de forma general y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades *hasta* por un equivalente de *15 días de Salario Mínimo General* del área geográfica del contribuyente, por cada concepto.

-Las primas dominicales *hasta* por el equivalente de *un Salario Mínimo General* del área geográfica del trabajador *por cada* domingo laborado

-Los percibidos por concepto de alimentos en términos de Ley.[▽]

-Los gastos de representación y viáticos erogados en servicio del patrón y se *comprueben* con documentación que reúna los requisitos fiscales.

-Los *retiros de la subcuenta de retiro*, cesantía en edad avanzada y vejez por concepto de ayuda para gastos de matrimonio. Así como los traspasos de las cuentas individuales entre Administradores de Fondos para el Retiro.

No serán ingresos acumulables de los trabajadores las aportaciones al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que efectúen los patrones y el gobierno federal. Así como las aportaciones al Instituto Nacional del

[▽] Tampoco serán deducibles los gastos en comedores que por su naturaleza no estén a disposición de todos los trabajadores y aún cuando lo estén, éstos excedan de un monto equivalente a un SMG diario del área geográfica del trabajador por cada trabajador que haga uso de los mismos y por cada día en que se preste el servicio, adicionado con las cuotas de recuperación que pague el trabajador por este concepto. (art.25 Frac. XXI LISR).

B) INGRESOS GRAVADOS.

La Ley del Impuesto Sobre la Renta en el artículo 78 señala como ingresos gravados por la prestación de un servicio personal subordinado los siguientes: Los sueldos y salarios en su totalidad, las demás prestaciones, la Participación de los Trabajadores en las Utilidades, así como los provenientes por la indemnización, estarán gravados en su parte que exceda de los límites señalados como exentos.

El artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta obliga a los patrones a retener mensualmente y a enterar (mensual o trimestral según sea el caso), el impuesto que resulte a cargo de los trabajadores por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado, para lo cual establece una tarifa de aplicación. Dicho pagos serán tomados como pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención alguna a aquellos trabajadores que perciban únicamente el Salario Mínimo General del área geográfica de que se trate.

A continuación ejemplificamos de manera general los pasos a seguir para la determinación del impuesto a cargo, el subsidio fiscal acreditable y la aplicación del crédito al salario.

Cálculo mensual del Impuesto Sobre la Renta
(Artículos 80, 80-A y 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta)

| | |
|---|---------------|
| Ingresos Totales | 6,933.00 |
| (Menos) | |
| Ingresos exentos | 433.00 |
| <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> | |
| Ingresos acumulables | 6,500.00 |
| (Aplicar) | |
| Tarifa del artículo 80 LISR | |
| <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> | |
| Impuesto a cargo* | 1,191.36 |
| (Menos) | |
| Subsidio fiscal acreditable | 263.28 |
| (Menos) | |
| Crédito al Salario | 104.22 |
| <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> | |
| Impuesto por pagar | <u>823.86</u> |

Determinación del Impuesto a Cargo *

| | | | |
|-------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| * Ingreso | 6,500.00 | | |
| (-) | | | |
| Limite Inf. | <u>6,038.03</u> | | |
| Excedente | 461.97 | | |
| (x) % Tarifa | <u>0.33</u> | | |
| Impuesto Marginal | 152.45 | Impuesto Marginal | ** 152.45 |
| | | | (x) |
| (+) Cuota Fija. | 1,038.91 | % Tabla | <u>0.40</u> |
| Impuesto a Cargo | <u>1,191.36</u> | | <u>60.98</u> |
| | | Cuota Fija. | (+) |
| | | Subsidio Total | <u>519.44</u> |
| | | | <u>580.42</u> |

- Registros Contables

| | -1 - | | |
|--------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Gastos de Administración | | 6,933.00 | |
| Salarios | 6,500.00 | | |
| Prima Vacacional | <u>433.00</u> | | |
| Nómina por Aplicar | | | 6,933.00 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | <u>6,933.00</u> | <u>6,933.00</u> |

| | - 2 - | | |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina por aplicar | | 6933.00 | |
| Impuestos y Retenciones por pagar | | | 824.00 |
| Retención ISPT | | | |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 6109.00 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <u>6933.00</u> | <u>6933.00</u> |

| | -3- | | |
|----------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina Acumulada por Pagar | | 6,109.00 | |
| Bancos | | | 6,109.00 |
| Xxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <u>6,109.00</u> | <u>6,109.00</u> |

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|---|---------|--------------|--------------|
| Impuestos y Retenciones por pagar Retención ISPT | | 824.00 | |
| Bancos XXXXXXXXXX | | | 824.00 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | <hr/> 824.00 | <hr/> 824.00 |

El artículo 80-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece el subsidio que se acreditará contra el impuesto a cargo de los trabajadores que resulte al aplicar la tarifa del artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el subsidio que se acredita es el resultante de disminuir al subsidio total el subsidio no acreditable.

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE.

I. Cálculo de la proporción de subsidio

$$\text{Proporción} = \frac{\text{Monto total de los pagos efectuados gravados del ejercicio anterior.}}{\text{Total de erogaciones relacionadas por cualquier concepto de sueldos del ejercicio anterior}}$$

Nota: La proporción, jamás podrá ser menor al 50%

| Conceptos | Total de Erogaciones | Importe Gravado | Importe Exento |
|-------------------------|----------------------|-----------------|----------------|
| Sueldos | 152,000.00 | 152,000.00 | 0.00 |
| Primas Vacacionales | 9,738.00 | 8,720.00 | 1,018.00 |
| Aguinaldos | 11,815.00 | 9,700.00 | 2,115.00 |
| Horas Extras | 25,330.00 | 21,510.00 | 3,820.00 |
| Previsión Social | 44,200.00 | 8,540.00 | 35,660.00 |
| Aportación al INFONAVIT | 8,250.00 | | |
| Cuotas al IMSS | 21,206.00 | | |
| Aportación al SAR | 3,300.00 | | |
| Sumas totales: | 275,839.00 | 200,470.00 | 42,613.00 |

$$\text{Proporción} = 200,470.00 / 275,839.00 = 0.73$$

1) Se resta a la unidad la proporción correspondiente.

$$(1 - .7268) = 0.2732$$

2) Se multiplica por dos la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que se determine.

$$2 * .2732 = 0.5464$$

3) Se multiplica el subsidio total por el resultado del punto 3 para obtener el subsidio no acreditable.

Tomando como referencia el subsidio total resultante de aplicar las tarifas de los artículos 80 y 80 - A, del ejemplo anterior, será:

$$580.42 * 0.5464 = 317.14$$

4) Se determina el subsidio acreditable como sigue:

Subsidio total **
(menos)
Subsidio no acreditable

Subsidio acreditable

* % de subsidio s/ímpto
marginal más cuota fija
de la tabla del artículo 80-A
de la Ley del Impuesto Sobre
la Renta.

$$580.42 - 317.14 = 263.28$$

El artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece procedimientos específicos para determinar el impuesto a cargo mensual, de algunos conceptos relacionados con la prestación de un servicio personal subordinado, como son los siguientes:

A) Cuando se efectúen pagos por concepto de primas de antigüedad, indemnizaciones y retiros, la retención se efectuará aplicando al ingreso total por estos conceptos, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se expresará en por ciento. En caso de que el pago por estos conceptos sea inferior al último sueldo ordinario, la retención se calculará conforme la tarifa del artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Ejemplo:

- Despido causa injustificada.
- Fecha de ingreso 4 de julio de 1980.
- Sueldo mensual \$ 12,500.00 (salario diario \$ 416.66)
- Fecha de despido 15 de mayo de 1998.
- Salario mínimo general \$ 30.20

•Cálculo de Antigüedad.

04/jul/80 - 04/jul/97 = 17 años

| Periodo | Días |
|------------------------|------------|
| 05/jul al 31/jul 97 | 27 |
| 01 al 31 agosto 97 | 31 |
| 01 al 30 septiembre 97 | 30 |
| 01 al 31 octubre 97 | 31 |
| 01 al 30 noviembre 97 | 30 |
| 01 al 31 diciembre 97 | 31 |
| 01 al 31 enero 98 | 31 |
| 01 al 28 febrero 98 | 28 |
| 01 al 31 marzo 98 | 31 |
| 01 al 30 abril 98 | 30 |
| 01/may al 15/may 98 | 15 |
| <i>Total</i> | <u>315</u> |

•Determinación de parte proporcional vacaciones y prima vacacional.

365 días - 16 días de vacaciones

315 días - xx días de vacaciones

$$x = (315 \times 16) / 365 = 13.81$$

$$\text{Vacaciones} = 416.66 \times 13.81 = 5,754.07$$

$$\text{Prima Vacacional} = 5754.07 \times 25\% = 1,438.52$$

• Determinación de la parte proporcional de aguinaldo.

365 días - 15 días de aguinaldo

135 días - xx días de aguinaldo

$$x = (135 \times 15) / 365 = 5.54$$

$$\text{Aguinaldo} = 416.66 \times 5.54 = 2,308.30$$

Nota: Son 135 días porque el aguinaldo se paga de el 1° de enero hasta el 15 de mayo.

Indemnización (3 meses de sueldo)

$$12,500 \times 3 \text{ meses} = 37,500.00$$

Indemnización (20 días por c/año de servicio)

$$416.66 \times 20 \text{ días} \times 17 \text{ años} = 141,664.40$$

Prima de Antigüedad (12 días por c/año de servicio)

$$60.40 \times 12 \text{ días} \times 17 \text{ años} = 12,321.00$$

| Concepto | Total | Exento | Gravado |
|------------------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| Salario Quincenal | 6,250.00 | 0.00 | 6,250.00 |
| Indemnización y P.de Ant. | 191,485.60 | 48,924.00 | 142,561.60 |
| Part. Proporc. Vacaciones | 5,754.07 | 0.00 | 5,754.07 |
| Part. Proporc. P. Vacacional | 1,438.52 | 453.00 | 985.52 |
| Part. Proporcional Aguinaldo | 2,308.29 | 906.00 | 1,402.29 |
| Totales | 207,236.48 | 50,283.00 | 156,953.48 |

•Determinación del Impuesto a Cargo del último sueldo mensual ordinario.

| | | | |
|--------------------------|------------------|----------------------|---------------------|
| Ingreso | 12,500.00 | | |
| (-) Limite Inf. | 12,177.84 | | |
| Excedente | <u>322.16</u> | | |
| (x) % Tarifa | 0.34 | | |
| Impuesto Marginal | 109.53 | Impuesto Marginal | 109.53 |
| | | (x) | |
| (+) C.F. | 3,065.04 % Tabla | | <u>0.30</u> |
| Impuesto a Cargo | <u>3,174.57</u> | | <u>32.86</u> |
| | | C.F. | (+) <u>2,045.53</u> |
| | | Subsidio Total | <u>2,078.39</u> |
| | | % Subsidio Acred, | (x) <u>0.64</u> |
| | | Subsidio Acreditable | <u>1,330.17</u> |
| Impuesto a Cargo | 3,174.57 | | |
| (-) Subsidio Acreditable | 1,330.17 | | |
| (-) Crédito al Salario | <u>104.22</u> | | |
| Impuesto por Pagar | <u>1,740.18</u> | | |

•Determinación de la tasa.

$$\text{Tasa} = 1,740.18 / 12,500 = 13.92\%$$

•Determinación del Impuesto a Cargo correspondiente a los ingresos por indemnización y prima por antigüedad.

$$\text{Retención 1} = 142,561.60 \times 13.92\% = 19,844.57$$

•Determinación del Impuesto a Cargo del sueldo quincenal y demás prestaciones recibidas.

| | | | |
|--------------------------|------------------|----------------------|-------------------|
| Ingreso | 14,391.83 | | |
| (-) Limite Inf. | 9,596.98 | | |
| Excedente | <u>4,794.85</u> | | |
| (x) % Tarifa | 0.35 | | |
| Impuesto Marginal | <u>1,678.20</u> | Impuesto Marginal | 1,678.20 |
| | | (x) | |
| (+) C.F. | 2,725.25 % Tabla | | <u>0.30</u> |
| Impuesto a Cargo | <u>4,403.45</u> | | <u>503.46</u> |
| | | C.F. | (+) <u>664.95</u> |
| | | Subsidio Total | <u>1,168.41</u> |
| | | % Subsidio Acred, | (x) <u>0.64</u> |
| | | Subsidio Acreditable | <u>747.78</u> |
| Impuesto a Cargo | 4,403.45 | | |
| (-) Subsidio Acreditable | 747.78 | | |
| (-) Crédito al Salario | 52.11 | | |
| Impuesto por Pagar | <u>3,603.56</u> | | |

Retención por el Sueldo Quincenal y demás Prestaciones

Retención 2 = 3,603.56

Retención Total Quincenal

Retención 1 + Retención 2 = 19,844.57 + 3,603.56 = 23,448.13

- Registros Contables

| - 1 - | | | |
|-----------------------------------|---------|------------|------------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina por aplicar | | 207,236.48 | |
| Impuestos y Retenciones por pagar | | | 23,448.13 |
| Retención ISPT | | | |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 183,788.35 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | 207,236.48 | 207,236.48 |
| * Creación del Pasivo | | | |

| - 2 - | | | |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Gastos de Administración | | 207,236.48 | |
| Sueldos | 12,004.07 | | |
| Indemnizaciones | 179,164.60 | | |
| Prima de Antigüedad | 12,321.00 | | |
| Prima Vacaciones | 1,438.52 | | |
| Aguinaldo | 2,308.29 | | |
| Nómina por Aplicar | | | 207,236.48 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | 207,236.48 | 207,236.48 |
| * Aplicación de la nómina | | | |

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

- 3 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|----------------------------|---------|-------------------|-------------------|
| Nómina Acumulada por Pagar | | 183,788.35 | |
| Bancos xxxx | | | 183,788.35 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <u>183,788.35</u> | <u>183,788.35</u> |
| *Pago de la nómina | | | |

- 4 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|---|---------|------------------|------------------|
| Impuestos y Retenciones por pagar Retención ISPT | | 23,448.13 | |
| Bancos xxxx | | | 23,448.13 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | <u>23,448.13</u> | <u>23,448.13</u> |
| * Pago de impuestos retenidos | | | |

A) Cuando los contribuyentes obtengan ingresos mensuales superiores a 7 veces el Salario Mínimo General del área geográfica del contribuyente elevada al mes, y además obtengan ingresos por concepto de previsión social superiores a un Salario Mínimo General elevado al mes se tendrá que realizar la retención correspondiente a los ingresos por concepto de previsión social. En todo caso, en la determinación anual del impuesto se harán los ajustes que correspondan tomando en cuenta lo dispuesto en el último párrafo del artículo 77 y el artículo 80, ambos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Cálculo anual del Impuesto Sobre la Renta
(Artículos 141, 141-A y 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta)

Ingresos anuales por sueldos y salarios

(Menos)

Ingresos exentos

(Menos)

Deducciones personales

Ingresos Acumulables

(Aplicar)

Tarifa del artículo 141 de la LISR

Impuesto a cargo

(Menos)

Subsidio Fiscal Acreditable art. 141-A de la LISR

(Menos)

Crédito al salario anual art. 81 de la LISR

Impuesto por pagar.

- OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES (Artículo 82 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

I. Proporcionar al patrón los datos necesarios para ser inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.

II. Solicitar constancias de remuneraciones y retenciones.

III. Presentar declaración anual, cuando se encuentre en uno de los siguientes supuestos:

a) Cuando obtenga ingresos acumulables diferentes a salarios.

b) Cuando se haya comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

c) Cuando dejen de prestar servicios, o cuando a fin de año presten servicios a dos o más patrones.

d) Cuando perciban salarios provenientes de fuentes de riqueza ubicadas en el extranjero o de personas no obligadas a efectuar la retención del artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre de la Renta.

e) Cuando se obtengan ingresos por salarios superiores a \$ 1'500,000.00.

IV. Comunicar al empleador si perciben salarios de dos o más patrones para que no se realice un doble acreditamiento del artículo 80-A u 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Obligaciones de los patrones (Artículo 83 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta).

I. Efectuar las retenciones del artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y entregar en efectivo el crédito al salario correspondiente a los trabajadores conforme a los artículos 80-B y 81, también de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

II. Calcular el impuesto anual conforme al artículo 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a los trabajadores que le hubieren prestado sus servicios.

III. Proporcionar las constancias de remuneraciones y retenciones.

IV. Solicitar las constancias de remuneraciones y retenciones a las personas que contraten y cerciorarse que estén inscritas en el Registro Federal de Causantes. De igual forma solicitar la información si el trabajador presta servicio a otro empleador y si éste les acredita el subsidio y/o el Crédito al Salario.

V. Presentar anualmente en el mes de febrero la declaración informativa de Crédito al Salario pagado

VI. Solicitar a los trabajadores de nuevo ingreso los datos necesarios para inscribirlos en el Registro Federal de Causantes. Y si ya están inscritos pedirles su clave de registro.

VII. Presentar en las oficinas correspondientes durante el mes de febrero, la declaración de aportaciones voluntarias efectuadas tanto por el patrón como el trabajador.

C) CRÉDITO AL SALARIO.

El artículo 80-B de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece los límites conforme a los cuales, se acreditará contra el impuesto que resulte a cargo, después de aplicar la tarifa del artículo 80 y el subsidio del artículo 80-A; ambos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el Crédito al Salario mensual.

Cuando el impuesto a cargo resultante sea inferior al Crédito al Salario aplicable, el retenedor tiene la obligación de entregar en efectivo al trabajador, la diferencia que se obtenga, conjuntamente con el pago de su

salario.

El Crédito al Salario, conforme al primer párrafo del artículo 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta solamente puede aplicarse a las remuneraciones por la prestación de un servicio personal subordinado del artículo 78 en su primer párrafo fracción I de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Entre tales remuneraciones se incluyen:

- La cuota diaria o sueldo base- aún cuando sea variable.
- Las horas extras.
- Los aguinaldos.
- Primas vacacionales gravadas.
- Los premios.
- Los bonos por productividad y
- Cualquier remuneración proveniente de la relación de trabajo.

Con la excepción expresa de que no se aplica el Crédito al Salario a:

- Indemnizaciones por separación incluyendo los salarios caídos.
- Primas de antigüedad.
- Otros pagos especiales por retiro (los cuales no incluyen el pago del finiquito al momento de la separación por concepto de salarios o prestaciones ordinarias devengadas como las proporciones de aguinaldo, vacaciones, etc.).

El retenedor podrá disminuir las contribuciones federales que tenga a su cargo o de las retenidas a terceros en sus pagos provisionales y anual, el monto total de crédito al salario que haya pagado en efectivo a sus trabajadores.

El artículo 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta obliga a las personas que efectúen las retenciones en los términos del artículo 80 también de dicha Ley, a calcular el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados. Así mismo este artículo señala la tabla del crédito al salario anual que podrá acreditarse contra el impuesto que

resulte a cargo, una vez aplicada la tarifa del artículo 141 disminuido del subsidio fiscal del artículo 141-A, ambos también del la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Se establecen varios supuestos a considerar:

- Si el Crédito al Salario anual excede al impuesto a cargo una vez aplicadas la tarifa del artículo 141 y la tabla del artículo 141-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, el patrón deberá:

a) Entregar en efectivo en el primer pago de salario del mes de marzo del año siguiente, la diferencia existente entre el excedente de Crédito al Salario, disminuido de la suma de cantidades que haya recibido el trabajador en efectivo, por concepto de Crédito al Salario durante los meses del ejercicio.

b) Considerar como impuesto a cargo del contribuyente, la diferencia existente entre el excedente de Crédito al Salario y la suma de cantidades recibidas mensualmente durante el ejercicio por el trabajador, cuando esta última sea mayor.

- Si el impuesto a cargo resultante conforme al artículo 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, es mayor que el importe de Crédito al Salario anual; la diferencia se considerará como impuesto a cargo del trabajador, adicionada de la suma de todas aquellas cantidades que haya recibido en efectivo durante el ejercicio por concepto de Crédito al Salario.

- Si el impuesto resultante conforme al artículo 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta es igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del trabajador, la suma de cantidades que haya pagado en efectivo por concepto de Crédito al Salario durante el ejercicio a dicho trabajador.

Quando los trabajadores hayan prestado servicios durante el año calendario por un periodo inferior a doce meses, no tendrán derecho a percibir cantidad alguna por concepto de Crédito al Salario anual, considerándose definitivas las que haya recibido mensualmente.

La diferencia que resulte a cargo del contribuyente se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

No se hará el cálculo del impuesto anual de los trabajadores que:

a) Hayan dejado de prestar sus servicios al retenedor antes del 1° de diciembre.

b) Que hayan percibido ingresos por concepto de salarios superiores a \$ 1'500,000.00

c) Que le comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

Los pagos de créditos a favor de trabajadores *son obligatorios* y si no se cumple con ello, los salarios serán gastos no deducibles para el patrón. Además los patrones sólo podrán entregar a los trabajadores las diferencias que resulten a su favor por concepto de Crédito al Salario conforme a los artículos 80-B y 81 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, si cumplen con los siguientes requisitos:

1. Que lleven los registros de nómina, donde se identifique de manera individualizada las percepciones de cada trabajador.

2. Conserven comprobantes de los montos pagados por ingresos, retenciones y crédito al salario de cada trabajador.

3. Que hagan las retenciones del artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y paguen en efectivo el crédito al salario que resulte en su caso, que hagan el cálculo anual de cada trabajador, que presenten

declaración informativa, y que inscriban a todos sus trabajadores en el Registro Federal de Contribuyentes.

4. Que paguen las aportaciones de seguridad social y las de seguro de retiro, a las que están obligados.

6.2 IMSS

A) INTEGRACION SALARIAL

“ Las cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, contrariamente a la creencia generalizada, no derivan esencialmente de obligaciones de carácter laboral, sino de un sistema de seguridad social nacional, basado en principios de solidaridad, cuyo objetivo es el de garantizar a la comunidad: salud, asistencia médica, medios de subsistencia, servicios generales y bienestar en general.

En este caso estamos en presencia de una típica contribución de seguridad social, regulada de esa manera por el Código Fiscal de la Federación, cuyo destino es el de proteger a determinados sectores de la población, entre ellos el que integra la clase trabajadora como núcleo de suma importancia, contra enfermedades, invalidez, cesantía, retiro, riesgos de trabajo, muerte y otras contingencias. ”⁵⁸

El artículo 27 de la nueva Ley del Seguro Social, que entró en vigencia a partir del 1° de julio de 1997, menciona que: el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

⁵⁸ IBIDEM, P35.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

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

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las aportaciones al Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores y la Participación de los Trabajadores en las Utilidades;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% del salario mínimo diario que rija en el D.F.;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase del 40% del salario mínimo general diario vigente en el D.F.;

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

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones

establecido por el patrón o derivados de la contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

Las cotizaciones para seguridad social de acuerdo con el artículo 28 de la Ley del Seguro Social deben calcularse sobre 25 veces el Salario Mínimo General que rija en el D.F. como tope superior y como tope inferior el Salario Mínimo General del área geográfica respectiva, salvo lo dispuesto en la fracción III del artículo 29 de la Ley del Seguro Social.

Tratándose del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y vida, en el límite superior será el equivalente a 15 veces el Salario Mínimo General vigente en el D.F.

Cuota diaria. La cuota diaria es el sueldo que percibe el trabajador en un periodo determinado dividido entre el número de días de dicho periodo.

| INTEGRACION NUMÉRICA DEL SALARIO | | |
|---|---|------------------|
| • Cuota diaria | = | 1.00 % (unidad) |
| • Aguinaldo 15 días/ 365 días | = | 0.04109 (P.P.A) |
| • Prima Vacacional 6 días ⁵⁹ x 25%/ 365 | = | 0.00410(P.P.P.V) |
| • Total | = | 1.0452 |

⁵⁹ ESTOS VARIARAN DEPENDIENDO DE LOS AÑOS, DE SERVICIO QUE TENGAN EN EL LUGAR DE TRABAJO.

| | | |
|----------------------|-----------|--------------------|
| FACTOR MÍNIMO | DE | INTEGRACION |
|----------------------|-----------|--------------------|

Ejemplos:

a) Un trabajador que percibe cuota diaria de \$ 50.00 y con dos años de antigüedad.

INTEGRACION NUMÉRICA DEL SALARIO

| | | |
|-------------------------------|---|--------|
| ? Cuota diaria | = | 1.00 |
| ? Aguinaldo | = | 0.0411 |
| 15 días/ 365 días | | |
| ? Prima Vacacional | = | 0.0082 |
| 12 días x 25%/ 365 | | |
| <i>Factor de integración:</i> | = | 1.0493 |

Factor de Integración * Cuota Diaria = Salario Diario Integrado

$$1.0493 * 50 = \$ 52.46 \text{ SDI}$$

b) Trabajador con salario diario de \$ 333.33. Prestación de Fondo de Ahorro del 12% patrón y 12% trabajador, recibe ayuda para renta de \$ 500.00 y tiene i año de antigüedad.

INTEGRACION NUMÉRICA DEL SALARIO

| | | |
|------------------------|---|--------|
| ? Cuota diaria | = | 1.00 |
| ? Aguinaldo | = | 0.0411 |
| 15 días/ 365 días | | |
| ? Prima Vacacional | = | 0.0041 |
| 6 días x 25%/ 365 | | |
| Factor de integración: | = | 1.0452 |

Factor de Integración * Cuota Diaria = Salario Diario Integrado

$$\text{Salario Integrado} = 1.0452 * 333.33 = 348.40$$

$$\text{Fondo de ahorro} = 333.33 * 12\% = 39.99$$

$$\text{Ayuda de renta} = 333.33 * 25\% = 83.33$$

$$\text{Determinación del S.D.I.} = 471.70$$

- Conceptos fijos, variable y mixtos para sueldos.

1) Sueldos Fijos.

Son aquéllos que están predeterminados y que ya conocemos su monto. Ejemplo: sueldos, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

2) Sueldos Variables.

Son aquéllos que no se conoce su monto. Ejemplo: comisiones, premio de puntualidad, de asistencia, de productividad y cualquier otra gratificación extraordinaria.

$$\text{Sueldo variable} = \frac{\text{Monto percibido mes anterior}}{\text{No. De días del mes anterior}}$$

A este resultado no se le suman las prestaciones mínimas por Ley.

3) Sueldos Mixtos.

Son los salarios que se integran con los salarios fijos (Salario Diario Integrado) más los salarios variables.

- Ausencias

Existen reglas específicas para descontar a los pagos mensuales del Seguro Social, las ausencias de los trabajadores, las cuales son:

1-Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince

días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedad y maternidad. El patrón deberá presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobará la falta de pago de salarios respectivos mediante las nóminas correspondientes. 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 dado de baja al empleado.

2-Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el instituto, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro

B) CUADRO GENERAL DE INTEGRACION SALARIAL.

Ante la variedad de situaciones que pueden presentarse con motivo de las percepciones susceptibles de integración salarial resulta indispensable, debido a su número, naturaleza y regulación jurídica, elaborar un cuadro general de integración salarial con respecto al IMSS y el INFONAVIT.

| | CONCEPTO | IMSS | INF |
|----|--------------------------------------|-------------|------------|
| 1) | Aguinaldo | SI | SI |
| 2) | Alimentación | | |
| | <i>Servicio de Comedor</i> | SI | NO |
| | <i>En efectivo</i> | SI | SI |
| | <i>En vales</i> | SI | SI |
| | <i>Legalmente obligatoria</i> | SI | NO |
| 3) | Fondo de Ahorro | | |
| | <i>Aportaciones iguales</i> | NO | NO |
| | <i>Aportaciones desiguales</i> | SI | SI |
| | <i>Retiro más de una vez al año</i> | SI | SI |
| | <i>Retiro una sola vez al año</i> | NO | NO |
| 4) | Automóviles | | |
| | <i>Para uso utilitario</i> | NO | NO |
| | <i>Para uso del trabajador</i> | NO | NO |
| 5) | Ayudas | | |
| | Comida | | |
| | <i>Gratuita</i> | SI | SI |
| | <i>Onerosa</i> | NO | NO |
| | Renta | SI | SI |
| | Transporte | | |
| | <i>Bono o cupón</i> | NO | NO |
| | <i>Prestación del servicio</i> | NO | NO |
| | <i>Efectivo</i> | SI | SI |
| 6) | Becas educacionales | NO | NO |
| 7) | Capacitación y adiestramiento | NO | NO |
| 8) | Casas a trabajadores | | |
| | <i>En efectivo</i> | SI | SI |
| | <i>En especie</i> | NO | NO |

| | CONCEPTO | IMSS | INF |
|-----|---|-------------|------------|
| 9) | Comisiones | | |
| | <i>Determinadas del salario</i> | SI | SI |
| | <i>Agentes permanentes</i> | SI | SI |
| | <i>Puramente mercantiles</i> | NO | NO |
| 10) | Compensaciones ordinarias | SI | SI |
| 11) | Créditos al salario | NO | NO |
| 12) | Cuota diaria | SI | SI |
| 13) | Cuotas sindicales | | |
| | <i>Descontadas a trabajadores</i> | SI | SI |
| | <i>Pagadas por patronos</i> | NO | NO |
| 14) | Descuentos en bienes y servicios | NO | NO |
| 15) | Despensas | | |
| | <i>En efectivo</i> | NO | NO |
| | <i>En especie</i> | NO | NO |
| | <i>En vales</i> | NO | NO |
| 16) | Donativos a trabajadores | NO | NO |
| 17) | Gasolina | | |
| | <i>Consumos de la empresa</i> | NO | NO |
| | <i>Consumos del trabajador</i> | SI | SI |
| 18) | Gastos de Representación | | |
| | <i>Comprobable</i> | NO | NO |
| | <i>No Comprobables</i> | SI | SI |
| 19) | Gastos culturales y deportivos | NO | NO |

| | CONCEPTO | IMSS | INF |
|-----|---------------------------------------|-------------|------------|
| 20) | Gastos funerarios | NO | NO |
| 21) | Gastos médicos y hospitalarios | NO | NO |
| 22) | Gratificaciones ordinarias | SI | SI |
| 23) | Guarderías | NO | NO |
| 24) | Habitación | | |
| | Gratuita | SI | NO |
| | Parcialmente gratuita | NO | NO |
| 25) | Herramientas de trabajo | NO | NO |
| 26) | Honorarios | | |
| | A consejeros y administradores | NO | NO |
| | A gerentes generales | SI | SI |
| | Por servicios preponderantes | NO | NO |
| 27) | Horas extras | | |
| | Hasta el límite legal | NO | NO |
| | Superiores al límite legal | SI | SI |
| 28) | IMSS | | |
| | Cuotas obreras | SI | SI |
| | Cuotas patronales | NO | NO |
| | Cuotas obreras a cargo del patrón | NO | NO |
| | Cuotas obreras asumidas por el patrón | NO | NO |
| | Depósitos para el Seguro de Retiro | NO | NO |
| | Retiro de la cuenta individual | NO | NO |

| | CONCEPTO | IMSS | INF |
|-----|---|-------------|------------|
| 29) | INFONAVIT | | |
| | <i>Aportaciones al fondo</i> | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| | <i>Retiros del fondo</i> | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 30) | ISR del trabajador asumido por el patrón | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 31) | Indemnizaciones por despido o retiro | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 32) | Ropa y uniformes | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 33) | Jubilaciones | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 34) | PTU | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 35) | Pensiones | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 36) | Premios por asistencia | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 37) | Premios por puntualidad | <i>NO</i> | <i>SI</i> |
| 38) | Prestaciones de previsión social | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 39) | Préstamos blandos | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 40) | Prima de antigüedad | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 41) | Prima dominical | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 42) | Prima vacacional | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 43) | Propinas | | |
| | <i>Contabilizadas</i> | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| | <i>Fijadas contractualmente</i> | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| | <i>No controladas</i> | <i>NO</i> | <i>NO</i> |

| | CONCEPTO | IMSS | INF |
|-----|--|-------------|------------|
| 44) | Salario mínimo general | | |
| | <i>Cuota diaria</i> | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| | <i>Prestaciones adicionales</i> | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 45) | Salario mínimo profesional | | |
| | <i>Cuota diaria</i> | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| | <i>Prestaciones adicionales</i> | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 46) | Salarios Caidos | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 47) | Sobresueldos | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 48) | Subsidios por incapacidad | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| 49) | Viáticos | | |
| | <i>Sujetos a comprobación</i> | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| | <i>No sujetos a comprobación</i> | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 50) | Vacaciones pagadas no disfrutadas | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 51) | Primas por seguros de vida | | |
| | <i>Contratación global</i> | <i>NO</i> | <i>NO</i> |
| | <i>Contratación individual</i> | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| 52) | Bono de antigüedad | <i>SI</i> | <i>SI</i> |
| | | | |

| CUOTAS OBRERO-PATRONALES Y DEL ESTADO | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|---------------------|-----------------|--|------------------------------------|---------------------|
| CONCEPTO | SEGUROS | | | | | | |
| | E Y M | | Invalidez y vida | Retiro | Cesantía y Vejez | Guarderías y Prestaciones Sociales | Pensionado |
| Prestaciones en : | Especie | Dinero | Dinero | Dinero | Dinero | Especie | Especie |
| Patrón | 13.9% ¹ 6% ³ | 70% ⁴ | 1.75% ⁴ | 2% ⁴ | 3.150% ⁴ | 1% ⁴ | 1.05% ⁴ |
| Trabajador | 2% ³ | 0.25% ⁴ | 0.625% ⁴ | | 1.125% ⁴ | | 0.375% ⁴ |
| Estado | 13.9% ² | 0.05% ⁴ | 0.125% ⁴ | | 0.225% 5.5% más de un SMG del D:F: por cuota social | | 0.075% ⁴ |

1 Sobre la base de un SMG del D:F:

2 Del SMG del D.F. vigente al primero de julio de 1997 y actualizable con el INPC de forma trimestral

3 Sobre la diferencia entre el SBC y 3 SMG del D:F:

4 Del SBC

C) PORCENTAJES DE RETENCION.

La nueva Ley del Seguro Social, vigente a partir del 1° de julio de 1997, contempla dentro del régimen obligatorio los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

- *Cálculo de cuotas.*

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

Cuota Fija = Salario Mínimo General * (Días a Cotizar - Incapacidades) * 13.90 %

Exc. 3 SMG = Salario Diario Integrado - 3 Veces el SMG =Exc * (Días Cotizados - Incapacidades)

Prestaciones en Dinero= Salario Diario Integrado * (Días Cotizados - Incapacidades) * 0.95

Prest.en Especie Pensionados = Salario Diario Integrado * (Días Cotizados - Incapacidades) * 1.42

EJEMPLOS:

| Trabajador | SDI | Dias mes | Incapacidades | Ausencias |
|------------|--------|----------|---------------|-----------|
| A | 84.00 | 31 | 0 | 0 |
| B | 200.60 | 31 | 0 | 3 |
| C | 755.00 | 31 | 5 | 2 |

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD=

CUOTA FIJA:

| | | | | |
|---|---------|----------|----------|--------|
| A | 30.20 * | (31-0) * | 13.90% = | 130.13 |
| B | 30.20 * | (31-0) * | 13.90% = | 130.13 |
| C | 30.20 * | (31-5) * | 13.90% = | 109.14 |

EXCEDENTE:

| | | | | | | |
|---|----------|---------|----------|----------|------|---------|
| A | 84.00 - | 90.60 = | 0.00 * | (31-0) * | 8% = | 0.00 |
| B | 200.60 - | 90.60 = | 110.00 * | (31-0) * | 8% = | 272.80 |
| C | 755.00 - | 90.60 = | 664.40 * | (31-5) * | 8% = | 1381.95 |

$$*30.20*3= 90.60$$

PRESTACIONES EN DINERO:

| | | | | |
|---|----------|----------|---------|--------|
| A | 84.00 * | (31-0) * | 0.95% = | 24.74 |
| B | 200.60 * | (31-0) * | 0.95% = | 59.08 |
| C | 755.00 * | (31-5) * | 0.95% = | 222.35 |

Riesgos de Trabajo:

Riesgos de Trabajo = Salario Diario Integrado * (Días Cot. - Incap - Aus) * % Prima Riesgo

| <i>Prima media</i> | <i>En por cientos</i> |
|--------------------|-----------------------|
| Clase I | 0.54355 |
| Clase II | 1.13065 |
| Clase III | 2.59840 |
| Clase IV | 4.65325 |
| Clase V | 7.58875 |

RIESGOS DE TRABAJO:

| | | | | |
|---|----------|------------|-------------|-------|
| A | 84.00 * | (31-0-0) * | 0.543550% = | 14.15 |
| B | 200.60 * | (31-0-3) * | 0.543550% = | 30.53 |
| C | 755.00 * | (31-5-2) * | 0.543550% = | 36.49 |

INVALIDEZ Y VIDA :

Invalidez y Vida = Salario Diario Integrado * (Días Cot.- Incap - Aus) * 2.375%

INVALIDEZ Y VIDA:

| | | | | |
|---|----------|------------|----------|--------|
| A | 84.00 * | (31-0-0) * | 2.375% = | 61.85 |
| B | 200.60 * | (31-0-3) * | 2.375% = | 133.40 |
| C | 453.00 * | (31-5-2) * | 2.375% = | 258.21 |

GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES:

Guarderías y Prestaciones Sociales = Salario Diario Integrado *(Días Cot.- Incap - Aus) * 1%

GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES:

| | | | | |
|---|--------|------------|------|--------|
| A | 84.00 | (31-0-0) * | 1% = | 26.04 |
| B | 200.60 | (31-0-3) * | 1% = | 56.17 |
| C | 755.00 | (31-5-2) * | 1% = | 181.20 |

Pago total del Seguro Social según el ejemplo:

| Trabajador | C.F. | EXC | P.D. | G.M.P | RT | I.V | G.P.S | TOTAL |
|------------|--------|----------|--------|--------|-------|--------|--------|----------|
| A | 130.13 | 0.00 | 24.74 | 37.11 | 14.15 | 61.85 | 26.04 | 294.02 |
| B | 130.13 | 272.80 | 59.08 | 88.62 | 30.53 | 133.40 | 56.17 | 770.72 |
| C | 109.14 | 1,381.95 | 222.35 | 279.73 | 36.49 | 258.21 | 181.20 | 2,469.07 |
| Suma: | 369.41 | 1,654.75 | 306.16 | 405.45 | 81.18 | 453.45 | 263.41 | 3,533.81 |

Registro Contable.

| - 1 - | | | |
|--|---------|-----------|-----------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Nómina por aplicar | | 30,833.90 | |
| Impuestos y Retenciones por pagar Retención IMSS | | | 1,357.86 |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 29,476.04 |
| <i>Sumas Iguales:</i> Creación del Pasivo de la Nómina. | | 30,833.90 | 30,833.90 |

| - 2 - | | | |
|--|---------|----------|----------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Gastos de Administración Cuotas Patronales IMSS | | 2,175.95 | |
| Impuestos y Retenciones por Pagar Cuotas Patronales IMSS | | | 2,175.95 |
| <i>Sumas Iguales:</i> Creación del Pasivo de las Cuotas Patronales. | | 2,175.95 | 2175.95 |

| - 3 - | | | |
|---|-----------------------------|----------|----------|
| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Impuestos y Retenciones por Pagar Cuotas Patronales IMSS Retención IMSS | 2,175.95 <u>1,357.86</u> | 3,533.81 | |
| Bancos xxxxxxx | | | 3,533.81 |
| <i>Sumas Iguales:</i> Pago de Impuestos. | | 3,533.81 | 3,533.81 |

D) AFORES.

A partir del 1° de julio de 1997 entró en vigor el Sistema de Pensiones, basado en el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Los asegurados son propietarios de una "cuenta individual" de ahorro para su retiro, en la que se acumulan las cuotas y aportaciones del propio asegurado, de su patrón y del Estado.

| | | |
|----------------------------------|--------|---|
| <i>APORTACION PATRON</i> | 3.15% | Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (Sobre el SBC) |
| | 2.00% | Retiro (Sobre el SBC) |
| <i>APORTACION TRABAJADOR</i> | 1.25% | Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (Sobre el SBC) |
| <i>APORTACION GOBIERNO</i> | 0.225% | Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (Sobre el SBC) |

CALCULO.

$$\text{RETIRO} = \text{SDI} * (\text{DIAS COTIZAR} - \text{AUSENCIAS}) * 2\%$$

$$\text{CESANTIA Y VEJEZ} = \text{SDI} * (\text{DIAS COTIZAR} - \text{INCAPACIDADES} - \text{AUSENCIAS}) * 4.275\%$$

$$\text{RETIRO} + \text{CESANTIA Y VEJEZ} = \text{APORTACION AFORE.}$$

Conforme a la Ley del Seguro Social se pueden efectuar retiros a la cuenta individual, los cuales son:

- Del saldo acumulado en la Subcuenta de aportaciones voluntarias (seis meses).
- Como ayuda para gastos de matrimonio (30 Salarios Mínimos Generales).
- En caso de desempleo cada cinco años.
- Para contratar en su oportunidad una pensión vitalicia.

Las cuentas individuales están administradas por empresas especializadas llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

“ La Ley señala que las AFORES son:

Entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional, a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de las leyes de seguridad social, así como administrar sociedades de inversión”⁶⁰

El asegurado se registrará libremente en la AFORE que deseé, de igual forma podrá cambiar de AFORE, traspasando su cuenta individual a otra AFORE, cada doce meses.

Las principales actividades que realizan las AFORES son:

1. Abrir, administrar y operar las cuentas individuales.
2. Recibir las cuotas y aportaciones correspondientes a los trabajadores que tengan registrados.
3. Identificar las cuotas y aportaciones de cada trabajador y depositarlas en su cuenta individual junto con los rendimientos que gane su ahorro para el retiro invertido en las SIEFORES que éste hay seleccionado.
4. Enviar los estados de cuenta, al menos una vez al año, a la dirección que solicite el trabajador.

⁶⁰ Amezcua, Ornelas Norahenid “Las AFORES paso a paso. La administración de su fondo para el retiro”, Mexico, SICCO, 1996, P. 29

5. Administrar las Sociedades de Inversión (SIEFORES) que operen.
6. Operar y pagar las pensiones de los trabajadores que opten por la modalidad de Retiros Programados; o entregar los ahorros acumulados en su cuenta individual a la compañía de seguros que éste elija para la contratación de Rentas Vitalicias.
7. Pagar los retiros parciales de las cuentas individuales de los trabajadores, que las leyes de seguridad social autoricen.
8. Entregar el saldo de la cuenta individual a la compañía de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido para la contratación del Seguro de Supervivencia.

El encargado de supervisar el funcionamiento correcto de las AFORES, es la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CON SAR)

Las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES); son empresas cuyo objetivo único es invertir el dinero que los trabajadores acumulan en sus cuentas individuales, de ahorro para el retiro, y así obtener rendimientos e incrementar su valor. Las AFORES podrán operar más de una SIEFORE, después del primer año.

Las SIEFORES, como el resto de las sociedades de inversión:

1. Constituirán un fondo común e importante con los fondos más o menos modestos de los trabajadores.
2. Invertirán los recursos en una cartera diversificada de valores para disminuir los riesgos.
3. Los trabajadores recibirán rendimientos, dependiendo del éxito de la inversión y el monto de los fondos invertidos.
4. Los trabajadores, pequeños inversionistas podrán contar en su inversión con una gestión profesional, especializada de la sociedad de inversión en coordinación con su AFORE.

Las AFORES publicarán los "prospectos de información", los cuales podrán consultar los trabajadores para decidir en que SIEFORE(S) invertirán

su fondo de ahorro y en qué proporción.

El prospecto de información es una publicación que la AFORE proporcionará por cada una de las SIEFORES que opere, la cual contendrá información sobre las políticas de inversión y operación que seguirá, los riesgos de las inversiones, así como todo lo relacionado con la AFORE.)

6.3 OTRAS DEDUCCIONES

A) CREDITO INFONAVIT

El Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, (INFONAVIT), otorga créditos a los trabajadores para la adquisición en propiedad de habitaciones, construcción de vivienda, reparación, ampliación o mejoras de habitaciones y para el pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

Al momento de que el trabajador reciba el crédito, el saldo de las aportaciones de su subcuenta de vivienda se aplicará como pago inicial, de manera que las posteriores aportaciones patronales se seguirán aplicando para la amortización o pago del crédito.

La banca privada y en general las entidades financieras que autorice al efecto la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, podrán otorgar créditos para vivienda de "interés social", en tal caso el trabajador dará en garantía el saldo de su subcuenta de fondos para la vivienda, más las aportaciones posteriores que se hagan en su favor y amortizará con su salario el crédito otorgado. La tasa de interés no será menor al 4% anual, o la que en todo caso la que haya fijado el consejo de administración. En caso de que pierda el empleo, el banco podrá retirar de su subcuenta de vivienda los fondos necesarios para cubrir el monto omitido.

Las prórrogas en los pagos consisten en que si el trabajador deja de percibir ingresos dentro de un límite de 30 días deberá dar aviso al Instituto para que le conceda una prórroga, durante la cual dejará de cubrir los pagos

de su crédito por un periodo hasta de 12 meses ampliables a otros 12 meses (24 meses en total). Las consecuencias que sobrevendrán si el trabajador no solicita su prórroga serán que; esta obligado a cubrir los pagos sobre los inexistentes ingresos o en su caso corre peligro de que le quiten su casa.

- PROCEDIMIENTO DE CALCULO.

1. Expresar el Salario Diario Integrado del trabajador (al inicio del bimestre al que corresponde el pago) en número de veces del Salario Mínimo General en que se encuentra el centro laboral.

Para ello se deberá dividir el Salario Diario Integrado entre el Salario Mínimo General.

2. Localizar el nuevo descuento en el cuadro siguiente:

| SALARIO DEL TRABAJADOR EN NUMERO DE VECES DEL SMG | PORCENTAJE PARA DESCUENTOS | CONFORME RETENCION | AL AVISO DE |
|--|-----------------------------------|---------------------------|--------------------|
| De 1 a 2.5 | 15.7% | 19.6% | 24.6% |
| Más de 2.5 a 3.5 | 16.8% | 21.0% | 26% |
| Más de 3.5 a 4.5 | 17.2% | 21.5% | 26.5% |
| Más de 4.5 a 5.5 | 17.7% | 22.10% | 27.1% |
| Más de 5.5 a 6.5 | 17.8% | 22.30% | 27.3% |
| Más de 6.5 | 20.0% | 25.0% | 30.0% |

Se tiene que considerar:

- ◆ El porcentaje actual de descuentos consignado en el “ Aviso para Retención de Descuentos” (que debe de ser de 20%, 25% ó 30%).
- ◆ El Salario Diario Integrado del trabajador, expresado en número de veces el Salario Mínimo General (PASO 1)

3. Calcular el número de días base de descuento en el bimestre. Este número resulta de restar 60 ó 61 días naturales del bimestre de que se trate, el número de días no laborados por el trabajador debido a ausentismos o incapacidades en el bimestre.

4. Determinar el importe mensual de amortización del trabajador, conforme a la siguiente operación:

$$\begin{array}{rclcl} \text{SALARIO DIARIO} & \text{TASA DE} & \text{NUMERO DE DIAS} & & \text{IMPORTE MENSUAL} \\ \text{INTEGRADO} & * \text{DESCUENTO} & * \text{BASE DE DESCUENTO} & = & \text{DE AMORTIZACION.} \\ \text{(al inicio del bimestre)} & \text{(localizada en} & \frac{\quad}{2} & & \\ & \text{el cuadro anterior)} & & & \end{array}$$

5. Registrar el importe de la amortización mensual del trabajador (obtenido en el paso 4), en el Sistema Único de Autodeterminación (SUA), o en la Cédula de Determinación emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, según corresponda.

◊ Si el pago se realiza con el SUA, deberá elegir en “Tipo de Descuento”, la opción 2 (Cuota Fija en Monetario) y registrar el importe de la amortización mensual. Asimismo deberá anotar la fecha de inicio del descuento.

◊ Si el pago se realiza con la Cédula de Determinación emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (Patones con 4 o menos trabajadores que no hayan optado por el SUA), el importe mensual de amortización deberá anotarse en dicha cédula y presentarse ante la Subdelegación del Instituto que corresponda.

NOTAS:

- ❖ Este procedimiento deberá aplicarse a partir del 5° bimestre de 1997.
- ❖ Este procedimiento de cálculo deberá realizarse cada bimestre, tomando

en cuenta el valor (en ese bimestre) del Salario Diario Integrado, el número de días no laborados por el trabajador y el valor del Salario Mínimo General.

Ejemplo para determinar el Nuevo Descuento Salarial y el importe del Pago de Amortización del Crédito.

Datos requeridos.

| | |
|---|-------|
| Salario Diario Integrado del Trabajador | 70.00 |
| Porcentaje de Descuento del " Aviso Para Retención de descuentos" | 20% |
| Salario Mínimo del Area Geográfica en que se encuentra ubicado el centro de trabajo | 30.20 |

Cálculos:

| | |
|---|--------------------------------|
| 1 Expresar el SDI en número de veces de SMG | $70 / 30.20 = 2.3$ |
| 2 Localizar en la tabla el porcentaje correspondiente | 15.7% |
| 3 Calcular el número de días base de descuento | 61 días del 6° bimestre 97 |
| 4 Determinar el importe mensual de amortización | $70 * 15.7% * 61 / 2 = 335.20$ |
| 5 Importe a registrar * | \$ 335.20 |

Ejemplo de cálculo de aportaciones al seguro de Retiro, Cesantía y Vejez e INFONAVIT.

| Trabajador | SDI | Días Bimestre | Incap. | Ausen. |
|------------|-------|---------------|--------|--------|
| A | 84.00 | 61 | 0 | 0 |

| | | | | |
|---|--------|----|---|---|
| B | 200.60 | 61 | 0 | 3 |
| C | 755.00 | 61 | 5 | 2 |

RETIRO

| | |
|-------------------------------|--------|
| A = \$ 84.00 * (61-0) * 2% = | 102.48 |
| B = \$ 200.60 * (61-3) * 2% = | 232.70 |
| C = \$ 755.00 * (61-2) * 2% = | 890.90 |

CESANTIA Y VEJEZ

| | |
|--------------------------------------|----------|
| A = \$ 84.00 * (61-0-0) * 4.2750% = | 219.05 |
| B = \$ 200.60 * (61-0-3) * 4.2750% = | 497.39 |
| C = \$ 453.00 * (61-5-2) * 4.2750% = | 1,045.75 |

INFONAVIT

| | |
|-------------------------------|----------|
| A = \$ 84.00 * (61-0) * 5% = | 256.20 |
| B = \$ 200.60 * (61-3) * 5% = | 581.74 |
| C = \$ 453.00 * (61-2) * 5% = | 1,336.35 |

| Trabajador | Retiro | Cesantia y Vejez | Infonavit | Total |
|------------|----------|------------------|-----------|----------|
| A | 102.48 | 219.05 | 256.20 | 577.73 |
| B | 232.70 | 497.39 | 581.74 | 1,311.82 |
| C | 890.90 | 1,045.75 | 1,336.35 | 3,273.00 |
| Total | 1,226.08 | 1,762.19 | 2,174.29 | 5,162.56 |

Registro contable.

- 1 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Gastos de Administración | | 5,162.56 | |
| 5% INFONAVIT | 2174.29 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 1226.08 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | <u>1762.19</u> | | |
| Impuestos y Retenciones por Pagar | | | 5,162.56 |
| 5% INFONAVIT | 2,174.29 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 1,226.08 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | <u>1,762.19</u> | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <u>5,162.56</u> | <u>5,162.56</u> |
| Creación del pasivo de las aportaciones. | | | |

- 2 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Impuestos y Retenciones por Pagar | | 5,162.56 | |
| 5% INFONAVIT | 2,174.29 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 1,226.08 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | <u>1,762.19</u> | | |
| Bancos | | | 5,162.56 |
| xxxxxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <u>5,162.56</u> | <u>5,162.56</u> |
| Pago de aportaciones. | | | |

CAPITULO VII
CASO PRACTICO

CAPITULO 7 CASO PRACTICO

I. Datos Generales.

La empresa "ABC, S.A. de C.V" cuenta con 3 trabajadores, que por la prestación de sus servicios personales les paga la siguiente remuneración.

| Trabajador | Puesto | Salario Mensual | Fecha de Ingreso |
|-------------------|------------------|------------------------|-------------------------|
| A | Ayudante General | 2,500.00 | 27-Mar-95 |
| B | Secretaria | 3,700.00 | 15-Nov-97 |
| C | Contador | 10,800.00 | 1-Feb-94 |

Los 3 empleados tienen las prestaciones mínimas por Ley, y se les otorga vales de despensa en un 50% sobre su salario nominal.

II. Datos del Ejercicio Anterior.

Monto Total de los Pagos Gravados Efectuados en 1997 =
340,000.00

-Total de Erogaciones Efectuadas por la Prestación de Servicios
Personales Subordinados en 1997 = 650,000.00

III. Datos Específicos de la Quincena del 1° al 15 de mayo de 1998.

Salario Mínimo Vigente = 30.20

1)El trabajador A laboró 6 horas extras en la quincena y el día domingo que es su día de descanso.

2) La secretaria renuncia de forma voluntaria el día 15 de mayo, por lo que se le paga la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

3) El ayudante general y la secretaria laboraron el día 1º de mayo (día de descanso obligatorio).

Obtención de:

- a) El cálculo de la proporción de subsidio acreditable.
- b) El cálculo de horas extras.
- c) El cálculo de días de descanso.
- d) Partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.
- e) El salario diario integrado
- f) Bases de determinación del IMSS, Retiro, Cesantía y Vejez e Infonavit (Aportación del patrón y trabajador).
- g) La base gravable para efectos del Impuesto Sobre la Renta.
- h) Cálculo del ISPT por retener.
- i) Elaboración de la nómina.
- j) Registros Contables.

IV. Desarrollo de la Práctica.

a) Cálculo de la proporción de subsidio acreditable

Proporción = Monto de Pagos Gravados / Total de erogaciones

$$\text{Proporción} = 340,000 / 650,000 = 0.52$$

Subsidio No Acreditable = 2 (1-Proporción)

$$\text{Subsidio No Acreditable} = 2 (1-0.52) = 2 (0.48) = 0.96$$

$$\% \text{ de Subsidio Acreditable} = 100-96 = 4 \%$$

b) Cálculo de horas extras (Trabajador A).

Sueldo Diario = Salario Mensual / 30 días

Sueldo Diario = 2,500 / 30 = 83.33

Sueldo por Hora = Sueldo Diario / 8 horas laborales

Sueldo por Hora = 83.33 / 8 = 10.42

Horas Extras = Sueldo por Hora * No. de Hrs Ext. a la Sem. * 200 % (Primeras 9)

Horas Extras = 10.42 * 6 * 200 % = 125.04

c) Cálculo de días de descanso.

a) Descanso Obligatorio (1o. de Mayo)

Sueldo día de descanso oblig. = Sueldo Diario * 200 %

Trabajador A = 83.33 * 200 % = 166.66

Trabajador B = 123.33 * 200 % = 246.66

b) Descanso Semanal Domingo (Trabajador A)

Sueldo día de descanso sem. = Sueldo Diario * 200 %

Sueldo Domingo = 83.33 * 200 % = 166.66

Prima Dominical = Sueldo Diario * 25 %

Prima Dominical = 83.33 * 25 % = 20.83

d) Partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo (Trabajador B)

a) Vacaciones y Prima Vacacional

Determinación días laborados

| Mes | Días |
|-------|------------|
| Nov. | 16 |
| Dic. | 31 |
| Ene | 31 |
| Feb. | 28 |
| Mar | 31 |
| Abr | 30 |
| May | 15 |
| Total | <u>182</u> |

Planteamiento

6 días vac. - 365 días laborados
X - 182 días laborados

$$X = (6 * 182) / 365 = 2.99$$

Vacaciones = Sueldo Diario * Días de Vacaciones

$$\text{Vacaciones} = 123.33 * 2.99 = 368.76$$

Prima Vacacional = Pago percibido por Vacaciones * 25 %

$$\text{Prima Vacacional} = 368.76 * 25 \% = 92.19$$

b) Aguinaldo

Determinación días laborados

| Mes | Días |
|-------|------------|
| Ene | 31 |
| Feb. | 28 |
| Mar | 31 |
| Abr | 30 |
| May | 15 |
| Total | <u>135</u> |

Planteamiento

15 días aguín. - 365 días laborados
X - 135 días laborados

$$X = (15 * 135) / 365 = 5.55$$

Aguinaldo = Sueldo Diario * Días de Aguinaldo

$$\text{Aguinaldo} = 123.33 * 5.55 = 684.48$$

e) Salario diario integrado

| Trabajador | Cuota Diaria % | Factor Aguinaldo | Factor Prima Vacacional* | Total Factor de Integración |
|------------|-------------------|---------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| A | 1 | 0.04109 | 0.00685 | 1.0479 |
| B | 1 | 0.04109 | 0.00410 | 1.0452 |
| C | 1 | 0.04109 | 0.00822 | 1.0493 |

Determinación de Prima Vacacional*

$$10 * 25\% / 365 = 0.00685$$

$$6 * 25\% / 365 = 0.00410$$

$$12 * 25\% / 365 = 0.00822$$

| Sueldo Diario | | Total de Vales de Despensa | | Parte que no Integra | | Total de integración |
|------------------|-------|-------------------------------|---|-------------------------|---|-------------------------|
| 83.33 * | 50% = | 41.67 | - | 12.08 | = | 29.59 |
| 123.33 * | 50% = | 61.67 | - | 12.08 | = | 49.58 |
| 360.00 * | 50% = | 180.00 | - | 12.08 | = | 167.92 |

Parte no integrante

$$30.20 * 40\% = 12.08$$

| Sueldo Diario | Factor de Integración | Sueldo integrado | Vales de despensa integrantes | Sueldo Diario Integrado |
|---------------|-----------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------|
| 83.33 * | 1.0479 = | 87.32 + | 29.58 = | 116.90 |
| 123.33 * | 1.0452 = | 128.90 + | 49.58 = | 178.48 |
| 360.00 * | 1.0493 = | 377.75 + | 167.92 = | 545.67 |

f) Bases de determinación del IMSS, Retiro, Cesantía y Vejez e Infonavit (Aportación del patrón y trabajador).

| Trabajador | SDI | Días mes |
|------------|--------|----------|
| A | 116.90 | 15 |
| B | 178.48 | 15 |
| C | 545.67 | 15 |

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD=

PATRON

CUOTA FIJA:

| | | | | | | | |
|---|-------|---|----|---|--------|---|-------|
| A | 30.20 | * | 15 | * | 13.90% | = | 62.97 |
| B | 30.20 | * | 15 | * | 13.90% | = | 62.97 |
| C | 30.20 | * | 15 | * | 13.90% | = | 62.97 |

EXCEDENTE:**PATRON**

| | | | | | | | | | | |
|---|--------|---|---------|--------|---|----|---|----|---|--------|
| A | 116.90 | - | 90.60 = | 26.30 | * | 15 | * | 6% | = | 23.67 |
| B | 178.48 | - | 90.60 = | 87.88 | * | 15 | * | 6% | = | 79.09 |
| C | 545.67 | - | 90.60 = | 455.07 | * | 15 | * | 6% | = | 409.56 |

$$*30.20*3= 90.60$$

EXCEDENTE:**TRABAJADOR**

| | | | | | | | | | | |
|---|--------|---|---------|--------|---|----|---|----|---|--------|
| A | 116.90 | - | 90.60 = | 26.30 | * | 15 | * | 2% | = | 7.89 |
| B | 178.48 | - | 90.60 = | 87.88 | * | 15 | * | 2% | = | 26.36 |
| C | 545.67 | - | 90.60 = | 455.07 | * | 15 | * | 2% | = | 136.52 |

PRESTACIONES EN DINERO:**PATRON:**

| | | | | | | | |
|---|--------|---|----|---|-------|---|-------|
| A | 116.90 | * | 15 | * | 0.70% | = | 12.27 |
| B | 178.48 | * | 15 | * | 0.70% | = | 18.74 |
| C | 545.67 | * | 15 | * | 0.70% | = | 57.30 |

PRESTACIONES EN DINERO:**TRABAJADOR:**

| | | | | | | | |
|---|--------|---|----|---|-------|---|-------|
| A | 116.90 | * | 15 | * | 0.25% | = | 4.38 |
| B | 178.48 | * | 15 | * | 0.25% | = | 6.69 |
| C | 545.67 | * | 15 | * | 0.25% | = | 20.46 |

GASTOS MEDICOS:**PATRON:**

| | | | | | | | |
|---|--------|---|----|---|-------|---|-------|
| A | 116.90 | * | 15 | * | 1.05% | = | 18.41 |
| B | 178.48 | * | 15 | * | 1.05% | = | 28.11 |
| C | 545.67 | * | 15 | * | 1.05% | = | 85.94 |

GASTOS MEDICOS:**TRABAJADOR:**

| | | | | | | | |
|---|--------|---|----|---|--------|---|-------|
| A | 116.90 | * | 15 | * | 0.375% | = | 6.58 |
| B | 178.48 | * | 15 | * | 0.375% | = | 10.04 |
| C | 545.67 | * | 15 | * | 0.375% | = | 30.69 |

RIESGOS DE TRABAJO:**PATRON:**

| | | | | | | | |
|---|--------|---|----|---|-----------|---|-------|
| A | 116.90 | * | 15 | * | 0.347850% | = | 6.10 |
| B | 178.48 | * | 15 | * | 0.347850% | = | 9.31 |
| C | 545.67 | * | 15 | * | 0.347850% | = | 28.47 |

GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES:**PATRON:**

| | | | | | | | |
|---|--------|---|----|---|----|---|-------|
| A | 116.90 | * | 15 | * | 1% | = | 17.54 |
| B | 178.48 | * | 15 | * | 1% | = | 26.77 |
| C | 545.67 | * | 15 | * | 1% | = | 81.85 |

INVALIDEZ Y VIDA:**PATRON:**

| | | | | | | | |
|---|--------|---|----|---|--------|---|--------|
| A | 116.90 | * | 15 | * | 1.750% | = | 30.69 |
| B | 178.48 | * | 15 | * | 1.750% | = | 46.85 |
| C | 453.00 | * | 15 | * | 1.750% | = | 118.91 |

INVALIDEZ Y VIDA:**TRABAJADOR**

| | | | | | | | |
|---|--------|---|----|---|--------|---|-------|
| A | 116.90 | * | 15 | * | 0.625% | = | 10.96 |
| B | 178.48 | * | 15 | * | 0.625% | = | 16.73 |
| C | 453.00 | * | 15 | * | 0.625% | = | 42.47 |

Resumen de cuotas patronales de la primera quincena de mayo.

| CUOTAS PATRONALES | | | | | | | | |
|--------------------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|----------|
| Trabajador | C.F. | EXC | P.D. | G.M.P | R.T | I.V | G.P.S | TOTAL |
| A | 62.97 | 23.67 | 12.27 | 18.41 | 6.10 | 30.69 | 17.54 | 171.64 |
| B | 62.97 | 79.09 | 18.74 | 28.11 | 9.31 | 46.85 | 26.77 | 271.85 |
| C | 62.97 | 409.56 | 57.30 | 85.94 | 28.47 | 118.91 | 81.85 | 845.00 |
| Suma: | 188.90 | 512.33 | 88.31 | 132.47 | 43.88 | 196.45 | 126.16 | 1,288.49 |

Resumen de las retenciones a los trabajadores, correspondientes a la primera quincena del mes.

| CUOTAS DEL TRABAJADOR | | | | | |
|-----------------------|--------|-------|-------|-------|--------|
| Trabajador | EXC | P.D. | G.M.P | I.V | TOTAL |
| A | 7.89 | 4.38 | 6.58 | 10.96 | 29.81 |
| B | 26.36 | 6.69 | 10.04 | 16.73 | 59.83 |
| C | 136.52 | 20.46 | 30.69 | 42.47 | 230.15 |
| Suma: | 170.78 | 31.54 | 47.31 | 70.16 | 319.78 |

Aportación Patronal del Seguro de Retiro y Cesantía y vejez.

Seguro de Retiro:

| | | | | | |
|---|--------|---|------|------|--------|
| A | 116.90 | * | 15 * | 2% = | 35.07 |
| B | 178.48 | * | 15 * | 2% = | 53.54 |
| C | 545.67 | * | 15 * | 2% = | 163.70 |

Cesantía y vejez:

| | | | | | |
|---|--------|---|------|----------|--------|
| A | 116.9 | * | 15 * | 3.150% = | 55.24 |
| B | 178.48 | * | 15 * | 3.150% = | 84.33 |
| C | 453 | * | 15 * | 3.150% = | 214.04 |

INFONAVIT:

| | | | | | |
|---|--------|---|------|------|--------|
| A | 116.90 | * | 15 * | 5% = | 87.68 |
| B | 178.48 | * | 15 * | 5% = | 133.86 |
| C | 545.67 | * | 15 * | 5% = | 409.25 |

Cesantía y Vejez:

Aportación Trabajador:

| | | | | | |
|---|--------|---|------|----------|-------|
| A | 116.90 | * | 15 * | 1.125% = | 19.73 |
| B | 178.48 | * | 15 * | 1.125% = | 30.12 |
| C | 453.00 | * | 15 * | 1.125% = | 76.44 |

Resumen de las aportaciones del patrón y de los trabajadores.

| Trabajador | Aportación Patrón | | | Apor.Trabajador |
|---------------|-------------------|---------------|------------------|------------------|
| | SEGURO DE RETIRO | INFONAVIT | VEJEZ Y CESANTÍA | VEJEZ Y CESANTÍA |
| A | 35.07 | 87.68 | 55.24 | 19.73 |
| B | 53.54 | 133.86 | 84.33 | 30.12 |
| C | 163.70 | 409.25 | 214.04 | 76.44 |
| TOTAL: | 252.32 | 630.79 | 353.61 | 126.29 |

g) La base gravable para efectos del Impuesto Sobre la Renta.

| | Total | Exento | Gravado |
|-----------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Trabajador A | | | |
| Salario Quincenal | 1,250.00 | 0.00 | 1,250.00 |
| Horas Extras | | | |
| Dobles (1) | 125.04 | 62.52 | 62.52 |
| Días de Descanso (2) | 333.32 | 151.00 | 182.32 |
| Vales de Despensa (3) | 625.00 | 625.00 | 0.00 |
| Totales | 2,333.36 | 838.52 | 1,494.84 |

- 1) 50 % exentas
- 2) 5 SMG por cada semana
- 3) No rebasa los 7 SMG elevados a la quincena

| | Total | Exento | Gravado |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Trabajador B | | | |
| Salario Quincenal | 1,850.00 | 0.00 | 1,850.00 |
| Horas Extras | | | |
| Días de Descanso (1) | 246.66 | 151.00 | 95.66 |
| Vales de Despensa (2) | 925.00 | 925.00 | 0.00 |
| Aguinaldo (3) | 684.48 | 684.48 | 0.00 |
| Vacaciones | 368.76 | 0.00 | 368.76 |
| Prima Vacacional (4) | 92.19 | 92.19 | 0.00 |
| Totales | 4,167.09 | 1,852.67 | 2,314.42 |

- (1) 5 SMG por cada semana
- (2) No rebasa los 7 SMG elevados a la quincena
- (3) No rebasa los 30 días de SMG
- (4) No rebasa los 15 días de SMG

| | Total | Exento | Gravado |
|-----------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Trabajador C | | | |
| Salario Quincenal | 5,400.00 | 0.00 | 5,400.00 |
| Vales de Despensa (1) | 2,700.00 | 453.00 | 2,247.00 |
| Totales | 8,100.00 | 453.00 | 7,647.00 |

(1) Como rebasa los 7 SMG elevados a la quincena solo esta exento 1 SMG elevado a la quincena.

h) Cálculo del ISPT por retener.

TRABAJADOR A

INGRESO QUINCENAL 1,494.84

1) Determinar Impuesto a Cargo:

| | | | |
|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| Ingreso | 1,494.84 | | |
| (-) Limite Inf. | <u>1,234.31</u> | | |
| Excedente | 260.53 | | |
| (x) % Tarifa | <u>0.17</u> | | |
| Impuesto Marginal | 44.29 | Impuesto Marginal | 44.29 |
| (+) C.F. | 113.25 | % Tabla | 0.50 |
| Impuesto a Cargo | <u>157.54</u> | | <u>22.15</u> |
| | | C.F. | (+) 56.63 |
| | | Subsidio Total | <u>78.78</u> |
| | | % Subsidio Acred. | (x) 0.04 |
| | | Subsidio Acreditable | <u>3.15</u> |
| Impuesto a Cargo | 157.54 | | |
| (-) Subsidio Acreditable | 3.15 | | |
| (-) Crédito al Salario | <u>95.22</u> | | |
| Impuesto por Pagar | <u>59.17</u> | | |

TRABAJADOR B

INGRESO QUINCENAL 2,314.42

1) Determinar Impuesto a Cargo:

| | | | |
|--------------------------|-----------------|----------------------|---------------|
| Ingreso | 2,314.42 | | |
| (-) Limite Inf. | <u>2,169.19</u> | | |
| Excedente | 145.23 | | |
| (x) % Tarifa | <u>0.25</u> | | |
| Impuesto Marginal | 36.31 | Impuesto Marginal | 36.31 |
| (+) C.F. | 272.18 | % Tabla | (x) 0.50 |
| Impuesto a Cargo | <u>308.49</u> | | <u>18.15</u> |
| | | C.F. | (+) 136.08 |
| | | Subsidio Total | <u>154.23</u> |
| | | % Subsidio Acred. | (x) 0.04 |
| | | Subsidio Acreditable | <u>6.17</u> |
| Impuesto a Cargo | 308.49 | | |
| (-) Subsidio Acreditable | 6.17 | | |
| (-) Crédito al Salario | <u>0.00</u> | | |
| Impuesto por Pagar | <u>302.32</u> | | |

TRABAJADOR C

INGRESO QUINCENAL 7,647.00

1) Determinar Impuesto a Cargo:

| | | | |
|--------------------------|-----------------|-----------------------|-------------------|
| Ingreso | 7,647.00 | | |
| (-) Limite Inf. | <u>6,088.92</u> | | |
| Excedente | 1,558.08 | | |
| (x) % Tarifa | <u>0.34</u> | | |
| Impuesto Marginal | 529.75 | Impuesto Marginal | 529.75 |
| | | (x) | |
| (+) C.F. | <u>1,532.52</u> | % Tabla | <u>0.30</u> |
| Impuesto a Cargo | <u>2,062.27</u> | | <u>158.92</u> |
| | | C.F. | (+) <u>664.95</u> |
| | | Subsidio Total | <u>823.87</u> |
| | | % Subsidio Acred, (x) | <u>0.04</u> |
| | | Subsidio Acreditable | <u>32.95</u> |
| Impuesto a Cargo | 2,062.27 | | |
| (-) Subsidio Acreditable | 32.95 | | |
| (-) Crédito al Salario | <u>52.11</u> | | |
| Impuesto por Pagar | <u>1,977.20</u> | | |

ISPT por Retener

| | |
|--------------|-----------------|
| Trabajador A | 59.17 |
| Trabajador B | 302.32 |
| Trabajador C | <u>1,977.20</u> |
| Total | 2,338.69 |

i) Elaboracion de la Nomina.

NOMINA DEL 01 AL 15 DE MAYO DE 1998

| Trabajador | Sueldo Quincenal | Horas Extras | Dias de Descanso | Vales de Despensa | Vacaciones | Prima Vacacion | Prima Dominical | Aginaldo | Total Percep. | Retencion IMSS | Retencion ISPT | Total Retencio. | Total Pagar |
|----------------|------------------|---------------|------------------|-------------------|---------------|----------------|-----------------|---------------|------------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| A | 1,250.00 | 125.04 | 333.32 | 625.00 | - | - | 20.83 | - | 2,354.19 | 49.54 | 59.17 | 108.71 | 2,245.48 |
| B | 1,850.00 | - | 246.66 | 925.00 | 368.76 | 92.19 | - | 684.48 | 4,167.09 | 89.95 | 302.32 | 392.27 | 3,774.82 |
| C | 5,400.00 | - | - | 2,700.00 | - | - | - | - | 8,100.00 | 306.59 | 1,977.20 | 2,283.79 | 5,816.21 |
| Totales | 8,500.00 | 125.04 | 579.98 | 4,250.00 | 368.76 | 92.19 | 20.83 | 684.48 | 14,621.28 | 446.08 | 2,338.69 | 2,784.77 | 11,836.51 |

Registros Contables.

- 1-

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|-----------------------------------|----------|-----------|-----------|
| Nómina por aplicar | | 14,621.28 | |
| Impuestos y Retenciones por pagar | | | 2,784.77 |
| Retención ISPT | 2,338.69 | | |
| Retención IMSS | 446.08 | | |
| Nómina Acumulada por Pagar | | | 11,836.51 |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <hr/> | <hr/> |
| Creación del Pasivo de la Nomina. | | 14,621.28 | 14,621.28 |

- 2 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|----------------------------|---------|-----------|-----------|
| Nómina Acumulada por Pagar | | 11,836.51 | |
| Bancos | | | 11,836.51 |
| xxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <hr/> | <hr/> |
| Pago de la Nomina. | | 11,836.51 | 11,836.51 |

- 3 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|---|----------------|----------------|--------------|
| Gastos de Administración | | 2,525.21 | |
| 5% INFONAVIT | 630.79 | | |
| Cuotas Patronales IMSS | 1,288.49 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 252.32 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | 353.61 | | |
| Impuestos y Retenciones por Pagar | | | 2,525.21 |
| 5% INFONAVIT | 630.79 | | |
| Cuotas Patronales IMSS | 1,288.49 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 252.32 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | 353.61 | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <hr/> 2,525.21 | 2,525.21 |
| Creación del Pasivo de las Cuotas Patronales. | | | |

- 4 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|-----------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Impuestos y Retenciones por Pagar | | 5,309.98 | |
| 5% INFONAVIT | 630.79 | | |
| Cuotas Patronales IMSS | 1,288.49 | | |
| 2% Seguro de Retiro | 252.32 | | |
| Cesantía en Edad Avanzada y Vejez | 353.61 | | |
| Retención ISPT | 2,338.69 | | |
| Retención IMSS | 446.08 | | |
| Bancos | | | 5,309.98 |
| xxxxxxx | | | |
| <i>Sumas Iguales:</i> | | <hr/> 5,309.98 | 5,309.98 |
| Pago de los Impuestos Retenidos. | | | |

- 5 -

| Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
|--------------------------|----------------|-------------|--------------|
| Gastos de Administración | | 14,621.28 | |
| Sueldos | 8,500.00 | | |
| Tiempo Extra | | | |
| Horas Extras Dobles | 125.04 | | |
| Días de Descanso | 579.98 | | |
| Vales de Despensa | 4,250.00 | | |
| Vacaciones | 368.76 | | |
| Prima Vacacional | 92.19 | | |
| Prima Dominical | 20.83 | | |
| Aguinaldo | 684.48 | | |
| Nómina por aplicar | | | 14,621.28 |
| <i>Sumas iguales:</i> | | <hr/> | <hr/> |
| Aplicación de la Nomina. | | 14,621.28 | 14,621.28 |

CONCLUSIONES.

Al realizar la presente investigación nos dimos cuenta de que existe una gran diversidad de percepciones que se otorgan por la prestación de un servicio personal subordinado, las cuales en su mayoría toman como referencia para su cálculo el salario nominal, el cual representa la mayor fuente de ingresos del trabajador y de quienes dependen de él.

Estas percepciones pueden tomar distintos nombres de acuerdo a su naturaleza o características propias de cada entidad, para lo cual se debe implantar un sistema contable que permita una adecuada clasificación, registro y presentación en los estados financieros, con la finalidad de poder tomar decisiones adecuadas de manera oportuna, ya que los costos y/o gastos efectuados por concepto de remuneraciones al personal, representan grandes erogaciones de dinero que afectan directamente a la liquidez y solvencia de toda entidad.

En el campo laboral un sistema contable eficiente será aquel que tenga tantas cuentas y subcuentas como sean necesarias, para producir información lo más analítica posible de todas aquellas remuneraciones otorgadas por la entidad, con el fin de poder hacer frente a futuros conflictos legales, así como requisiciones informativas provenientes del Sistema Administrativo Tributario (SAT), del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), o de cualquier otro organismo o autoridad competente.

Existe un plan básico de prestaciones denominadas “mínimas por Ley”, y todas aquellas prestaciones que rebasen dichos límites establecidos como mínimos dentro de la Ley, son conquistas contractuales, las cuales son en todo momento opcionales y no obligatorias para la entidad, y tienen como finalidad mantener contento al personal, tener salarios remuneradores conforme a las prestaciones recibidas por parte de los trabajadores y reducir la rotación excesiva de personal.

Por otro lado consideramos que la persona encargada de llevar el control, registro y pago de la nómina –en su mayoría contadores -, deben contar con una preparación integral adecuada, contando no sólo con conocimientos contables sino también laborales, fiscales y de seguridad social, ya que es importante dominar los límites tanto inferiores como superiores que establecen la Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores; para efectuar los cálculos adecuados y correctos de su otorgamiento, aportación o retención correspondiente.

BIBLIOGRAFIA.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, et al.

“ NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO. TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA “

18ava Edición, México, Trillas, 1985, 595 Páginas.

DE BUEN L, NESTOR.

“ DERECHO DEL TRABAJO “

Tomo Segundo, Novena Edición, Porrúa S.A, México D.F, 1992, 921 Páginas.

DE LA CUEVA, MARIO.

“ EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO “

Decimotercera edición, México, Porrúa S.A, 1993, 750 Páginas.

JARAMILLO BERMUDEZ, IGNACIO.

“ PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A TRABAJADORES “

Prontuario de Actualización Fiscal, 159, 2ª Quincena de mayo de 1996, Páginas 36-42.

“ LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA “

México, Editorial PAC, 1994, 71 Páginas.

Tomo Primero, SHCP, 1998.

ORNELAS AMEZCUA, NORAHENID.

“ LAS AFORES PASO A PASO. La Administración de su Fondo para el Retiro. “

México D.F, Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados S.A de CV, 1996, 167 Páginas.

PÉREZ BONILLA, ELSA LILIA.

“ PRIMA DE ANTIGÜEDAD “

Nuevo Consultorio Fiscal, 173, 1º de noviembre de 1996, Facultad de Contaduría y Administración, Páginas 54-57

ROUAIX PASTOR.

“ GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN
POLÍTICA DE 1917 “

Segunda Edición, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1959, 324
Páginas.

RUEDA HEDUAN, IVAN.

RUEDA DEL VALLE, IVAN.

“ INTEGRACIÓN SALARIAL. ASPECTOS LABORALES Y
FISCALES.”

México, Ediciones Fiscales ISEF S.A, 1996, 96 Páginas.

SOSA PADILLA, JOSÉ.

“ LA NOMINA Y SUS IMPLICACIONES LEGALES Y CONTABLES.”

UNAM, FCA, 1989. Páginas 59

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

“ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS. COMENTADA “

México, Rectoría Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1985, 358
Páginas.