

118
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

LA NOMINA EMPRESARIAL

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE
QUE PÁRA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

FELIPE JOEL SANCHEZ GARAY

ASESOR DEL SEMINARIO:

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



MEXICO, D.F.

276435 1999

TESIS CON
ALLA DE ORIGEN



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.

Con tu ejemplo de rectitud, esfuerzo y lealtad forjaste en mi los ideales que marcaron mi vida, esto es un logro más en tu existir, mi gratitud y amor hacia ti permanecerán hasta el fin de mis días.

Gracias mamá.

INDICE GENERAL

ABREVIATURAS.....	1
INTRODUCCION.....	2

CAPITULO I GENERALIDADES

QUE ES, PARA QUE SIRVE Y A QUIEN SIRVE LA NOMINA.....	4
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.....	4
SELECCIÓN DE PERSONAL.....	6
CONTRATACION DE PERSONAL.....	7
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	8
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	8
FINALIDAD DE LA NOMINA.....	10
ELEMENTOS QUE INTEGRA EL RECIBO DE NOMINA.....	10
EXPEDIENTE DEL TRABAJADOR.....	12

CAPITULO II

CALCULO DE CUOTA OBRERO PATRONAL AL IMSS

SALARIO BASE DE COTIZACION.....	14
DE LAS PERCEPCIONES.....	16
FACTOR DE INTEGRACION.....	18
PORCENTAJE DE LAS CUOTAS.....	20
CALCULO DE LAS CUOTAS PATRONALES.....	21
CALCULO DE LA CUOTA OBRERA.....	22

CAPITULO III

CALCULO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS INGRESOS

POR SALARIOS

ARTICULO 80 Y 80-A DE LA LEY DEL ISR.....	24
REGLA 3.18.7 RESOLUCION MISELANEA PARA 1999	24
CALCULO DEL IMPUESTO POR SUELDO.....	26
CALCULO DEL IMPUESTO POR HORAS EXTRAS.....	27

CALCULO DEL IMPUESTO POR LIQUIDACION.....	29
CALCULO DEL IMPUESTO POR BONO O GRATIFICACION.....	37
CALCULO DEL IMPUESTO POR PTU.....	39
CALCULO DEL IMPUESTO POR AGUINALDO.....	43

CAPITULO IV

OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE LA NOMINA

IMPUESTO SOBRE NOMINAS.....	45
SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.....	47
INST. FONDO NAC. D L VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES	48
CUOTA CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJES.....	49
SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION.....	50
CONTENIDO DEL SUA.....	52
CALCULO DE APORTACIONES.....	53

CAPITULO V

CONTABILIZACION DE LA NOMINA

PRINCIPIOS CONTABLES BASICOS.....	55
CUENTAS QUE SE APLICAN A LA NOMINA.....	57
CONTABILIZACION.....	58
CONCLUSIONES.....	61
BIBLIOGRAFIA.....	62

ABREVIATURAS

Art. (s)	Artículo (s)
D.O.F.	Diario Oficial de La Federación
I.S.P.T.	Impuesto Sobre Producto del Trabajo
I.M.S.S.	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
L.F.T.	Ley Federal del Trabajo
L.I.S.R.	Ley del Impuesto Sobre la Renta
R.L.I.S.R.	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre La Renta
C.F.F.	Código Fiscal de la Federación
P.T.U.	Participación de los Trabajadores en las Utilidades
R.F.C.	Registro Federal de Contribuyentes
S.D.I.	Salario Diario Integrado
S.A.R.	Sistema de Ahorro para el Retiro
Rgto.	Reglamento
C.F.D.F.	Código Financiero del Distrito Federal

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los recursos más importantes de una empresa son los humanos, ya que estos son los que logran la productividad así como un desarrollo económico que hará rentable a la misma de ahí que el reclutamiento y selección de personal debe de ir de acorde a las necesidades de la Compañía y el pago de las remuneraciones al personal debe ser el correcto así como la retención de los impuestos ya que ante la SHCP somos responsables solidarios con ella. Por lo anterior el calculo oportuno de las remuneraciones y de los impuestos debe de realizarse en tiempo ya que los empleados u obreros cobran quincenal o semanalmente y el pagarles oportuna así como correctamente los mantendrá a gusto y seguros en lo personal redituando así en una mayor productividad dentro de la organización a su vez se tendrá que pagar los impuestos ocasionados por la nomina en los periodos establecidos de conformidad en las leyes respectivas de cada uno de ellos como son SAR, INFONAVIT, IMSS, 2 % SOBRE NOMINAS e ISPT de aquí la gran importancia que tiene la nomina en nuestros tiempos.

CAPITULO

I

GENERALIDADES

QUE ES LA NOMINA.- La nomina es un documento formal que muestra a un periodo determinado los importes que integran las percepciones, deducciones y neto a pagar de los trabajadores de una organización.

PARA QUE SIRVE.- Para demostrar en forma rápida las percepciones, deducciones y movimientos que se hayan generado en un período para cada uno de los trabajadores.

A QUIEN LE SIRVE- A todas aquellas personas Físicas a Morales que tengan personal subordinado al cual les realicen pagos por sus servicios.

Empezaremos mencionando como nace la relación laboral que es la que da origen a la Nomina. Cuando una empresa requiere personal por alguna baja en su planilla de trabajadores, por abrir una nueva planta o sucursal inicia un proceso para la contratación con los siguientes pasos como son:

- A) Reclutamiento.
- B) Selección.
- C) Contratación.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Este es el proceso en el cual la empresa recibe solicitudes de empleo para escoger entre varios candidatos, que se adopten a los requerimientos y necesidades de la empresa.

Dentro del reclutamiento se pueden distinguir dos fases:

1.- **FUENTES DE RECLUTAMIENTO:** Son los lugares de origen donde podrán encontrar los recursos humanos que necesite.

2.- MEDIOS DE RECLUTAMIENTO: Son las diferentes formas y conductas que se usan para enviar un mensaje a los interesados para atraerlos hacia la empresa y volverlos candidatos al puesto a ocupar, los medios son:

- a) Requisición al sindicato
- b) Solicitud oral o escrita hecha al personal
- c) Periódico
- d) Radio y televisión
- e) Folletos y boletines
- f) Escuelas e Instituciones.

Una vez reclutado el personal se le da a llenar una **Solicitud de Empleo**. Esta es la forma impresa, por medio de la cual un aspirante proporciona información personal a una organización con objeto de que inicie el procedimiento selectivo establecido para obtener elementos, objetivos que permitan decidir su aceptación o rechazo. La estructura de la solicitud de empleo debe estar formado por:

- a) Datos generales
- b) Estructura familiar y sus características económicas
- c) Antecedentes de trabajo y de estudio
- d) Situación social
- e) Situación económica

La solicitud de empleo busca al candidato con ciertas características y valores que justifiquen el buen desempeño de los valores que se van a recomendar. La evaluación de estas solicitudes se hacen bajo cuatro criterios fundamentales que son: La educación, la experiencia, los ingresos alcanzados en cada empleo y estabilidad.

SELECCIÓN DE PERSONAL.

Esta inicia con una **Entrevista Inicial** : en la cual los candidatos tienen la oportunidad de informar quienes son y se presenta un intercambio de datos y opiniones que harán posible la selección del personal, en esta etapa la empresa y el candidato deberán dar respuesta a todas sus preguntas para quedar convencidas ambas partes de que les conviene la contratación. El propósito es tener una imagen completa y lo más fidedigna posible del candidato para encontrar aquello que satisfaga las necesidades del puesto, el entrevistador juega un papel decisivo ya que de él depende la elección de personas que puedan contribuir en forma activa al logro de resultados dentro de la organización, dicho entrevistador debe ser un profesional que posea habilidades y características necesarias que le permitan obtener información con un objetivo claro y preciso.

Prueba o Tesis.- Son aquellas que se usan para obtener información sobre habilidades, aptitudes, personal y otros datos que ayuden a formar un criterio capaz de tomar una buena decisión lo más acertada posible.

Investigación de Antecedentes.- En esta etapa se comprueba y da a conocer el ámbito y los datos del individuo.

Examen Médico.- Aquí se revisa detalladamente el estado de salud que guarda en ese momento la persona.

CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Con la información ya obtenida en la fase anterior de selección se procede a evaluar comparativamente los requerimientos del puesto con las características de los candidatos, hecho esto se presenta el Jefe del Departamento que lo requiere, para su consideración y decisión final.

En esta etapa se establecen de común acuerdo entre la empresa y el trabajador en forma individual o colectivo las decisiones bajo las cuales se realizara la prestación del servicio. Así mismo tiene como propósito el firmar un contrato por ambas partes, formar el expediente del trabajador con los documentos que este proporciona para que la empresa quede amparada con sus datos para un futuro. También debemos considerar los siguientes pasos dentro de esta etapa:

- 1.- Verificar que al momento de la contratación del personal se notifique al departamento correspondiente que lo requirió o a personal para su inclusión así como que dicha contratación este de acuerdo con las políticas de la administración.
- 2.- Comprobar que el sueldo designado al trabajador deba corresponder al establecido en el tabulador para el puesto y que este actualizada a las políticas de la empresa.
- 3.- Verificar que el puesto del trabajador este correctamente clasificado de acuerdo a lo establecido en el contrato de trabajo y de las políticas prescritas por la administración.
- 4.- Constar que el expediente del trabajador cuente con la documentación correspondiente, así como su alta ante el IMSS, cartas de recomendación, autorizaciones de vacaciones, etc.

El personal puede ser contratado de dos formas:

A) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (art. 20 LFT)

El derecho del trabajador es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizado el derecho de los trabajadores que se establece en las leyes, así como las ventajas superiores a estas que se consignent.

Cabe destacar que el primer nexo jurídico o vínculo es el que se establece entre el individuo que presta su capacidad de trabajo y aquel que lo acepta, es decir, la Persona Física o Moral bajo cuya autoridad quedara subordinado para el desarrollo de las actividades, lo anterior implica un acuerdo de voluntades para que preste un servicio, en tanto que el otro lo dirija y pague una retribución.

El acuerdo en cuestión no es más que un convenio y como tal dentro del derecho civil se interpreta como un contrato un pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. En Derecho Laboral se denomina contrato de trabajo; de allí que el contrato se le conozca lisa y llanamente como tal.

B) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Es el que contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones, empresarios o sindicatos patronales. Este no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el art. 123 Constitucional, la protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que, este contrato como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior, por lo tanto el sindicato como los miembros ya sea colectiva o individualmente respetaran los derechos que se deriven del mismo.

Una vez contratada la persona el patrón tiene las siguientes obligaciones:

1.- Registrar e inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S. comunicar sus altas, modificaciones de sueldo, bajas y demás datos que le solicite el mismo Instituto, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles.

2.- Llevar registros tales como listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores y debe estar integrada por:

a) Nombre a Razón Social del patrón

b) Identificación del trabajador

c) Numero de días laborados

d) Periodo que se paga

e) Percepciones

f) Deducciones

g) Alcance Neto

h) Firma del trabajador de conformidad

además es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

De la relación de trabajo nace la obligación de pagar el sueldo por el servicio personal subordinado y este se refleja en la Nomina que así mismo muestra un resumen de los ingresos, deducciones y el neto a pagar por cada periodo de pago, este puede ser semanal, quincenal o mensualmente según se halla acordado en el contrato de trabajo.

La Nomina cobra una gran importancia ya que el personal constituye uno de los elementos de costo más elevado en cualquier empresa y por otra, genera obligaciones ante terceros

como son: Impuestos, Cuotas, Pensiones alimenticias, etc. de ahí la gran responsabilidad para la empresa y de interés para el Trabajador, el Fisco, el IMSS, Sindicatos obreros y

familiares del trabajador cuando existe pensión alimenticia además la nomina se debe pagar correcta y oportunamente de lo contrario ocasionaría malestares y disgustos entre los empleados y obreros.

En cada entidad hay un método para elaborar la nómina en estas deberá existir un mecanismo que controle y permita vigilar las siguientes funciones:

- Creación y actualización del archivo del personal
- Pago de sueldos
- Entero de obligaciones a terceros por retenciones efectuadas a los trabajadores
- Bajas de los trabajadores

La finalidad de la nómina es presentar en forma rápida las percepciones, deducciones y movimientos que se hayan generado en un periodo por cada uno de los trabajadores, los formatos de esta no tienen una regla en particular pero, si se deben considerarse algunos elementos importantes que se deben integrar como son:

1.- Identificación de la empresa

2.- Periodo de pago

3.- Identificación del trabajador

- Nombre
- Registro Federal de Contribuyentes

- Número de empleado dentro de la empresa
- Puesto y departamento del empleado

4.- Percepciones

- Sueldo o salario normal
- Vacaciones
- Tiempo Extra
- Prima Dominical
- Prima vacacional
- Participación a los trabajadores en las utilidades (PTU)
- Ajustes al sueldo
- Comisiones
- Aguinaldo
- Crédito al salario
- Gratificaciones

5.- Deducciones

- Cuota al IMSS
- Impuesto Sobre Productos Del Trabajo
- Retención por prestamos
- Pensiones alimenticias
- Cuota sindical

6.- Importe Neto a Pagar

7.- Firma de Conformidad del Trabajador

La clasificación anterior se lleva de acuerdo a las necesidades de cada empresa .

Así mismo al iniciar la relación laboral es importante que el responsable del área de personal, realice un expediente por cada trabajador en donde se controle:

- Solicitud de empleo
- Cartas de recomendación
- Examen medico
- Examen de conocimientos
- Examen psicológico
- Contrato de trabajo
- Copia de su RFC
- Avisos presentados ante el IMSS
 - a) Inscripción
 - b) Modificación de salario
 - c) Baja
- Constancia de percepciones y retenciones por cada ejercicio laborado en la empresa
- Constancia de aportaciones al sistema SAR
- Autorizaciones de vacaciones
- Carta renuncia
- Finiquito o Liquidación.

todo esto para que en cualquier aclaración, revisión del fisco o demanda que se tenga por parte de algún trabajador se posean papeles que avalen el correcto pago de sus prestaciones y derechos o bien si se requiere al trabajador y este no se ha presentado a laborar conocer sus datos personales donde se pueda localizar.

CAPITULO

II

CALCULO DE CUOTAS OBRERA Y PATRONAL AL IMSS

En el presente capítulo daremos a conocer como se calcula el Salario Diario Integrado (SDI)

ya que es la base para la determinación de las cuotas obrero patronales del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) así como las aportaciones para el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) Empezaremos definiendo como se calcula el SDI.

(art. 27 LIMSS) Para los efectos de esta ley, el Salario Base de Cotización se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación , habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes de Salario Base de Cotización dada en su naturaleza, los siguientes conceptos:

I.- Instrumentos de trabajo tales como las herramientas, ropa y otros similares;

II.- El ahorro cuando se integra por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año; integran 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 del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Participaciones en las Utilidades de la Empresa.

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

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

VII.- Los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada de 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 establecida por el patrón o derivado de la contratación colectiva los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establece 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 antes mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Ahora bien considerando el primer párrafo del artículo anterior donde menciona, pagos en efectivo por percepciones entendemos por estas: sueldo o salario, horas extras, comisiones, prima dominical, vacaciones y prima vacacional.

Como gratificaciones se entiende: Aguinaldo, bonos, compensaciones entre otros pero bien ahora vamos a basarnos en las prestaciones y gratificaciones a que tiene derecho como mínimo el trabajador y que están enmarcadas en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Vacaciones.- El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de las mismas, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicio prestados, de acuerdo a la siguiente tabla:

(art. 76 LFT)

Años de Antigüedad	Días de descanso
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22

Prima Vacacional .- los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones. (art. 80 LFT)

Aguinaldo.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberán pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salarios, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicio tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

(art. 87 LFT)

Cabe mencionar que también se pagan los días de descanso obligatorios que marca la Ley Federal del Trabajo .

Días de Descanso Obligatorios.- El día de descanso obligatorio se hizo con el fin de que el trabajador pueda participar en las conmemoraciones de esos días. Debiendo percibir su salario integro, son días de descanso obligatorio:

(art. 74 LFT)

- 1o. de enero (año nuevo)
- 5o. de febrero (día de la constitución)
- 21o de marzo (natalicio de Benito Juarez)
- 1o. de mayo (día del trabajo)
- 16 de septiembre (día de la Independencia)
- 20 de noviembre (día de la revolución)
- 1o. de diciembre cada 6 años (cambio de poder ejecutivo)
- 25o. de diciembre (día de navidad)

Con los datos anteriores determinaremos el Factor de Integración del Salario.

ANTIGÜEDAD	VACACIONES	PRIMA VAC.	AGUINALDO	DIAS AÑO	TOTAL	ENTRE 365 DIAS
1 AÑO	6 DIAS	1.5	15	365	381.5	1.0452
2 AÑO	8 DIAS	2	15	365	382	1.0465
3 AÑO	10 DIAS	2.5	15	365	382.5	1.0479
4 AÑO	12 DIAS	3	15	365	383	1.0493
5 a 9 AÑO	14 DIAS	3.5	15	365	383.5	1.0506
10 a 14 AÑO	16 DIAS	4	15	365	384	1.0520
15 a 19 AÑO	18 DIAS	4.5	15	365	384.5	1.0534
20 a 24 AÑO	20 DIAS	5	15	365	385	1.0547
25 a 29 AÑO	22 DIAS	5.5	15	365	385.5	1.0561

Estos factores determinados son los que se multiplicaran por el sueldo diario para dar como resultado el Salario Base de Cotización. Estos factores van a ir variando de acuerdo a las prestaciones que tenga cada empresa ya que algunas podrán dar treinta días de aguinaldo, vales de despensa, ayuda para pasajes, etc. los que acabamos de determinar son con las prestaciones mínimas que marca la Ley Federal del Trabajo y ningún trabajador recibirá menor cantidad a lo anterior.

Ahora para determinar el Salario diario se aplicara el articulo 29 fracción II de la Ley del Seguro Social que señala. Para fijar el salario diario en caso que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá las remuneraciones correspondientes entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados.

Una vez que se obtuvo el salario diario se determinara el SDI conforme al art. 30 LSS

Ejemplificaremos como se calcula este con los factores anteriores y con algunas prestaciones adicionales como son vales de despensa.

La empresa Denominada "El Aguila Azteca, SA de CV" otorga a sus trabajadores las prestaciones de ley así como vales de despensa en un 10 % sobre su sueldo para todos los trabajadores cabe mencionar que estos deben ser en forma análoga para todos sus trabajadores para que sean deducibles de acuerdo al art. 77 LISR frac VI. con estos datos calcularemos el salario base de cotización o salario diario integrado.

Vales Exentos (art. 27 frac LSS) cuarenta porciento del salario mínimo general diario vigente en el D.F.

SMG 34.45 por 40 % exento por 30 días del mes ($34.45 \times 40\% \times 30 = 413.40$)

EMPLEADO	SUELDO MENS.	VALES	EXENTOS	GRAVADOS	DIAS D MES	CUOTA VALES
PEDRO LÓPEZ	6,000	600	413.4	186.6	30	6.22
JUAN LUNA	5,000	500	413.4	86.6	30	2.88
JORGE ESTEVES	4,000	400	413.4	0	30	0

EMPLEADO	ANTIGÜEDAD	SUELDO DIAR	FAC. INTEGR	SALARIO	CUOTA VALES	SDI
PEDRO LÓPEZ	6 AÑOS	200	1.0506	210.12	6.22	216.34
JUAN LUNA	4 AÑOS	166.66	1.0493	174.87	2.88	177.75
JORGE ESTEVES	2 AÑOS	133.33	1.0465	139.52	0	139.52

Una vez determinado el Salario Base de Cotización este sirve para varias funciones y cálculos como son:

- a) Alta ante el IMSS (formato AFIL-02)
- b) Modificación del salario ante este Instituto (formato AFIL-03)
- c) Calculo de determinación de cuotas del Seguro Social
- d) Calculo de aportaciones a SAR e INFONAVIT.

Ahora determinaremos la cuota del IMSS con los nuevos porcentajes aplicables a partir del 1ro. de enero de 1999 que son los siguientes:

Enfermedades y Maternidad	Patrón	Trabajador	Total
a) Prestaciones en especie			
Cuota Fija	14.55		14.55
Cuota Adicional	5.51	1.840	7.35
b) Prestaciones en dinero	0.70	0.250	0.95
c) Prestaciones en especie pensionados	1.05	0.375	1.425
Invalides y Vida	1.75	0.625	2.375
Guarderías y prestaciones	1.00		1.00
Retiro	2.00		2.00
Cesantía y Vejes	3.15	1.125	4.275
* Riesgo de Trabajo	.34785		.34785

Este ultimo variara de acuerdo a la clasificación y agrupación que le de el instituto de acuerdo a su actividad.

También cabe mencionar que el limite para el salario base de cotización y aportación de los ramos del IMSS e INFONAVIT pasarán a 17 veces el salario mínimo en el D.F. a partir del 1o. de julio de 1999.

Con los salarios calculados anteriormente haremos la cédula de determinación de cuotas del IMSS.

EMPLEADO	SDI	DIAS	CUOTA	EXED. 3	PRESTAC	GTOS.	RIESGO	INVALIDE	GUAR-	TOTAL
			FIJA	SMGDF	DINERO	MEDIC	DE	Z Y VIDA	DERIA	
			14.55	7.35	0.95	1.425	0.34785	2.375	1.00	
PEDRO L.	216.34	31	155.38	257.44	63.71	95.56	23.32	159.28	67.06	821.75
JUAN L.	177.75	31	155.38	169.52	52.34	78.52	19.16	130.86	55.10	660.88
JORGE E.	139.52	31	155.38	82.41	41.08	61.63	15.04	102.72	43.25	501.51

Para determinar cada una de las cantidades anteriores seguiremos los siguientes pasos:

DIAS: será el numero de cada mes que se calcule

CUOTA FIJA: $SMGDF \times \text{el No. de Días} \times 14.55 \%$

EXCEDENTE 3 SMGDF: 34.45×3 es igual al exento

al SDI menos Exento $\times \text{No. de días} \times 7.35 \%$

PRESTACIONES EN DINERO: $SDI \times \text{No. de días} \times 0.95 \%$

PRESTACIONES EN ESPECIE: $SDI \times \text{No. de días} \times 1.425 \%$

RIESGO DE TRABAJO: $SDI \times \text{No. de días} \times 0.34785 \%$

INVALIDEZ Y VIDA: $SDI \times \text{No. de días} \times 2.375 \%$

GUARDERÍAS: $SDI \times \text{No. de días} \times 1.00 \%$

En la tabla anterior como se observa van incluidas las dos cuotas tanto la patronal así como la obrera ahora en el siguiente procedimiento determinaremos la parte obrera que es la que se le retiene a los trabajadores.

sumaremos los porcentajes que le corresponden al trabajador y no están exentos:

Prestaciones en dinero	0.250
Prestaciones en especie	0.375
Invalidez y vida	0.625
Cesantía y vejes	1.125
Total	2.375

Prestaciones en especie

Cuota adicional **1.840**

EMPLEADO	SDI	DÍAS	FACTOR 2.375 %	EXENJ SMGDF	EXCEDE NTE	DÍAS	FACTOR 1.840	TOTAL A RETENER
PEDRO L.	216.34	31	159.28	103.35	112.99	31	64.44	223.72
JUAN L.	177.75	31	130.86	103.35	74.4	31	42.43	173.29
JORGE E.	139.52	31	102.72	103.35	36.17	31	20.63	123.35

A) Para determinar el factor 2.375 %

El SDI x No. de días x 2.375 %

B) Para determinar el factor 1.840 %

El SDI menos * exento x No. de días x 1.840 %

* exento tres SMGDF (3 x 34.45= 103.35)

Con esto concluimos este capítulo.

CAPITULO

III

CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS INGRESOS POR SALARIOS

En este capítulo tocaremos el cálculo del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de las Personas por salarios que está contemplado en el Título IV (de las Personas Físicas) Capítulo primero (de los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado) del art. 78 al 83 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En el art. 78 nos menciona los ingresos que gravan impuesto y menciona que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Menciona que por los salarios y estos los definimos de la siguiente manera como la retribución que paga el patrón al trabajador por su fuerza de trabajo y que se entrega en forma semanal, quincenal, mensual, por unidad de obra según se haya acordado en el contrato de trabajo.

El cálculo del impuesto se determina en base al artículo 80 y 80-A de la LISR pero actualmente es más práctico calcularlo en base a la regla 3.18.7 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 1999 que menciona lo siguiente:

REGLA 3.18.7

Para efecto de los artículos 80 y 80-A de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, quienes hagan los pagos por los conceptos a los que se refiere el Capítulo I Título IV de la citada Ley, podrán optar por aplicar las tarifas y mecánicas establecidas en el anexo 8 de la presente Resolución Miscelánea, en lugar de la tarifa para determinar el impuesto, la tabla y mecánica para determinar el subsidio establecido en dichos artículos.

El contribuyente al determinar la proporción a que se refiere el párrafo quinto del artículo 80-A de dicha Ley, podrá redondear al porcentaje inmediato superior y utilizar la tabla que le corresponda a la proporción redondeada de acuerdo con las tablas de las tarifas que se dan a conocer en el anexo 8 de la presente Resolución.

En lugar de utilizar las tablas de las tarifas a que se refiere el párrafo anterior, el contribuyente podrá utilizar las tarifas integradas con el crédito al salario mensual aplicables a proporciones redondeadas, que se dan a conocer en el anexo 8 de la presente Resolución.

Cuando no se opte por utilizar las proporciones con redondeo a que se refiere los párrafos segundo y tercero de esta regla, el contribuyente podrá utilizar la proporción que le corresponda aplicando la tabla de la tarifa opcional que se da a conocer en el Anexo 8 de la presente Resolución, siempre que aplique la mecánica establecida por la misma.

El impuesto que se calcule conforme a lo dispuesto en esta regla, en ningún caso podrá ser mayor al equivalente en pesos que resultaría de aplicar las tarifas y la mecánica de la determinación del impuesto establecidas en los artículos 80 y 80-A de la Ley del ISR, vigente hasta el 31 de diciembre de 1991, actualizadas, la tarifa y tabla correspondientes en forma semestral en los términos de lo dispuesto por el artículo 7º.-C de la Ley antes citada.

para determinar el subsidio antes mencionado se determina con la siguiente formula:

El subsidio que aplicara nuestra empresa es del 76 %, la tabla fue publicada el 15 de Febrero de 1999 y que es aplicable a la regla antes mencionada para el primer semestre del ejercicio.

CALCULO DEL IMPUESTO POR SUELDO

en este primer ejemplo será la de un trabajador con un sueldo mensual de \$ 3,600.00 aplicaremos las tablas antes mencionadas y el procedimiento ya descrito.

SUELDO MENSUAL	4,000.00
LIMITE INFERIOR	<u>2,897.27</u>
EXEDENTE	1,102.73
% S / EXEDENTE	<u>12.58 %</u>
IMPUESTO MARGINAL	138.72
CUOTA FIJA	<u>196.71</u>
IMPUESTO BRUTO	335.43
CREDITO AL SALARIO	<u>202.73</u>
IMPUESTO (CREDITO)	<u>132.70</u>

Su recibo quedaria de la siguiente manera:

Empresa X, SA de CV		RFC: EMP-851025-181		
NOMBRE	DE	A	QUINCENA	FECHA DE PAGO
Jorge Esteves Rojas	01/05/99	15/05/99	9	29/04/99
PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE	
SUELDO	2,000	ISPT	66.35	
		IMSS	61.68	
TOTAL DE PERCEPCIONES	2,000	TOTAL DE DEDUCCIONES	128.03	
FIRMA DEL INTERESADO		NETO A PAGAR	1,871.97	

CALCULO DEL IMPUESTO POR SUELDO Y HORAS EXTRAS

El caso anterior fue de una persona que únicamente obtuvo sueldo, pero que sucede cuando hay otro ingreso como son horas extras, cuando esto sucede se tiene que verificar cuantas están exentas y cuantas gravadas de acuerdo al artículo 77 fracción I de la LISR que menciona lo siguiente:

Art. 77.- No se pagará el Impuesto Sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos:

I.- las prestaciones.....las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación servicio que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral (LFT) que perciben dichos trabajadores.

Art. 66 (LFT) Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. (nueve horas a la semana).

Si el trabajador anterior hubiese laborado 20 horas extraordinarias en una quincena solo gravará el excedente después de las nueve horas que marca la LFT y el cálculo sería el siguiente:

SUELDO MENSUAL	4,000.00
SUELDO DIARIO	133.33
HORAS LABORABLES DIARIAS	9
PAGO DE HORAS $133.33 / 9 = 14.80 \times 20$	296.00
SUELDO MENSUAL	4,000.00
IMPORTE DE HORAS EXTRAS	296.00
TOTAL A PERCIBIR	4,296.00
HORAS EXTRAS EXENTAS (18) 14.80×18	266.40
BASE GRAVABLE	4,029.60
LIMITE INFERIOR	<u>2,897.27</u>
EXEDENTE	1,132.33
% S/ EXEDENTE	<u>12.58 %</u>
IMPUESTO MARGINAL	142.45
CUOTA FIJA	<u>196.71</u>
IMPUESTO BRUTO	339.16
CREDITO AL SALARIO	<u>202.73</u>
IMPUESTO O CREDITO	136.43
IMPUESTO NORMAL	<u>132.70</u>
DIFERENCIA IMPUESTO	3.73
IMPUESTO QUINCENAL NORMAL	<u>66.35</u>
IMPUESTO A RETENER CON HRS EXTRAS	<u>70.08</u>

Su recibo quedaria de la siguiente forma:

Empresa X, SA de CV

RFC: EMP-851025-181

NOMBRE	DE	A	QUINCENA	FECHA DE PAGO	
Jorge Esteves Rojas	01/05/99	15/05/99	9	29/04/99	
PERCEPCIONES		IMPORTE		DEDUCCIONES	IMPORTE
SUELDO		2,000.00		ISPT	70.08
HRS EXTRAS		296.00		IMSS	61.68
TOTAL DE PERCEPCIONES		2,296.00		TOTAL DE DEDUCCIONES	131.76
FIRMA DEL INTERESADO		NETO A PAGAR		2,164.24	

CALCULO DEL IMPUESTO POR LIQUIDACION

Nos menciona el articulo 46 de la LFT que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa injustificada, sin incurrir en responsabilidad.

Pero cuando el patrón sea el que termine esta relación laboral por causa injustificada el trabajador tendrá derecho a las siguientes percepciones:

Art. 50 LFT .- Las indemnizaciones.....

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si se excediera de un año, en una igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Agregado a lo anterior en forma proporcional a los días laborados del año en que se liquida lo siguiente:

- a) Aguinaldo
- b) Vacaciones no gozadas
- c) Prima vacacional

De los ingresos antes mencionados no todos gravan para el Impuesto Sobre Productos del Trabajo, estarán exentos los siguientes conforme al artículo 77 de la LISR en las fracciones que a continuación se señalan:

1.- Prima Vacacional

Art.77 Fracc. XI.- Las gratificaciones.....así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante un año de calendario a sus trabajadores o en las utilidades de la empresa hasta por el equivalente a quince días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada uno de los conceptos señalados.

2.- Aguinaldo

Art. 77 Fracc. XI Las gratificaciones que perciban los trabajadores de sus patrones durante un año calendario a treinta días del salario mínimo general del área geográfica del trabajador , cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general.....

3.- Indemnizaciones

Art. 77 Fracc, X .- Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de prima de antigüedad, retiro,

indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos a cargo de la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y de los que obtengan los trabajadores al servicio del estado con cargo a la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el retiro previstos en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. los años de servicio serán los que hubieran considerado, para el calculo de los conceptos mencionados, toda fracción de más de seis meses se considera un año completo.

Una vez que tenemos los ingresos y cuales están exentos procederemos al calculo del Impuesto conforme al artículo 80 de la LISR Fracción VII complementado con el art.83 del reglamento de la misma Ley.

Artículo 80 LISR .- Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de esta ley, efectuaran las retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Retención del ISR en caso de separación

Las personas que hagan los pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 79, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculara aplicándoles la tarifa de este artículo.

El art. 79 nos menciona cuando se obtengan ingresos por conceptos de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación se calculará el impuesto anual conforme a las siguientes reglas.

En este caso no aplicaremos el art. 79 sino el 80 antes mencionado debido a que el impuesto a retener es menor y lo complementaremos con el art. 83 del RISR que nos menciona lo siguiente:

El total de percepciones a que se refiere la fracción II del artículo 79 de la Ley, ser{a la cantidad obtenida por prima de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación disminuida por la cantidad que resulte de aplicar lo dispuesto por el artículo 77 fracción X de la Ley.

En base a lo anterior iniciamos el cálculo con los siguientes datos:

Nombre del empleado: Pedro López López

Fecha de Ingreso: 14 de Agosto de 1996

Fecha de liquidación: 31 de julio de 1999

Sueldo mensual : 6,000

Sueldo diario: 197.37

Días laborados del año: 212

CONCEPTO	TOTAL	EXENTO	GRAVABLE
Vacaciones 1999			
8 / 365 x 212 x 197.37	917.09		917.09
Prima Vacacional 25 %	229.27	229.27	
Aguinaldo			
15 / 365 x 212 x 197.37	1,719.55	1,033.50	686.05
Indemnizaciones art. 50 LFT			
Frac. I 20 x 2 x 197.37	7,894.80		7,894.80
Frac. III 90 x 197.37	17,763.30	3,100.50	14,662.80
TOTAL	28,524.01	4,363.27	24,160.74
Tasa Aplicable			8.71 %
IMPUESTO A RETENER			2,104.40

Calculo del porcentaje para aplicar a base gravable de acuerdo al artículo 80 de la Ley párrafo VII.

Impuesto mensual ordinario: 522.66 sueldo mensual : 6,000

$$522.66 / 6,000 = 0.08711 \times 100 = 8.71 \%$$

y su carta de liquidación quedaría de la siguiente forma:

México, D.F. a 31 de Julio de 1999

Pedro López López

presente

Compañía X, S.A. de C.V. por propio derecho y con fundamento en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo manifiesto que por convenir a los intereses de la misma con esta fecha se da por terminada la relación de trabajo que le unía, a esta empresa , así como la rescisión del contrato de trabajo respectivo.

Atentamente

Representante Legal de la Empresa X, SA de CV

Lic. José Guadalupe Hernández González

BUENO POR \$ 26,419.61

Recibí de la Compañía X, S.A. de C.V. la cantidad de (Veinti seis mil cuatrocientos diecinueve pesos 61/100 M.N.) por concepto de indemnización por los servicios prestados a dicha corporación .

Al recibir la cantidad que ampara este recibo y suscribir el mismo, expresamente manifiesto que no se me adeuda cantidad alguna, por concepto de salarios devengados obligatorios, aguinaldo, comisiones y prima de antigüedad, ni por otro concepto nacido de la Ley o de mi contrato de trabajo. Motivo por el cual otorgo a la Compañía X, S.A. de C.V. el más amplio finiquito de obligaciones, que en derecho proceda y manifiesto que no me reservo acción, ni derecho alguno que ejercitar en contra de dicha empresa.

El importe que ampara este recibo queda comprendido de la siguiente manera:

Vacaciones	\$	917.09
Prima Vacacional		229.27
Aguinaldo		1,719.55
Indemnización		25,658.10
I.S.R.		- 2,104.40
Neto a Pagar		<u>26,419.61</u>

En tal virtud y para todos los efectos legales a que hubiera lugar, manifiesto expresamente que dicha corporación, siempre me otorgo todas las prestaciones a que tuve derecho, por lo que con la presente extendiendo el finiquito en los términos más amplios, que en derecho proceda, manifiesto que no me reservo ninguna acción por ejercitar en lo futuro, ya que siempre se me pagaron todas las prestaciones a que tuve derecho.

Por la presente reconozco que queda cubierta la indemnización constitucional que pudiera corresponderme, así como el pago de vacaciones, séptimos días, gratificaciones y demás prestaciones.

También expreso bajo protesta de decir la verdad, que durante el tiempo que preste mis servicios a esta corporación, nunca sufrí ni enfermedad, ni accidente profesional alguno.

Atentamente

Pedro López López

De esta manera tratamos de dar un modelo de carta de liquidación, lo que cabe aclarar que existen varios tipos de las mismas en caso de un finiquito, esto es cuando el trabajador renuncia por propia voluntad no lo liquida la empresa como este caso, el procedimiento para el cálculo es el mismo nada más no incluiría la indemnización que marca el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo la carta podría sernos de utilidad en caso de finiquito.

CALCULO DE SUELDO Y GRATIFICACION EXTRAORDINARIA

Este calculo se realizara para ejemplificar cuando a un empleado se le da un bono o gratificación por algún trabajo especial que desarrollo o cualquier otro concepto que lo amerite. Ahora bien se tienen los siguientes datos:

Nombre del empleado: Juan Luna Degollado

Sueldo mensual: 5,000

Gratificación extraordinaria: 1,000

Tablas 15 Febrero de 1999 Aplicables a la regla 3.18.7 de la resolución miscelánea proporción 76 % .

Sueldo mensual	5,000	5,000
Gratificación		1,000
Base gravable	5,000	6,000
Limite Inferior	2,897.27	5,918.88
Excedente	2,102.73	81.12
% sobre excedente	12.58%	23.68%
impuesto marginal	264.52	19.21
cuota fija	196.71	625.80
impuesto bruto	461.23	645.01
crédito al salario	149.73	122.35
impuesto (crédito)	311.50	522.66
impuesto normal		311.50
diferencia a retener en la quincena		211.16
Impuesto quincenal	155.75	

Su recibo de nomina quedaria de la siguiente forma:

Empresa X, SA de CV		RFC: EMP-851025-181		
NOMBRE	DE	A	QUINCENA	FECHA DE PAGO
Juan Luna Degollado	15/05/99	31/05/99	10	31/05/99
PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE	
SUELDO	2,500	ISPT	366.91	
GRATIFICACION	1,000	IMSS	86.65	
TOTAL DE PERCEPCIONES	3,500	TOTAL DE DEDUCCIONES	453.56	
FIRMA DEL INTERESADO		NETO A PAGAR	3,046.44	

Como se ha observado en cada recibo que se pone como ejemplo se le retiene tanto su ISR a si como su cuota obrera para el Instituto pero así como se menciono anteriormente que en el articulo 80 de la LISR que no se le retendrá este impuesto a los trabajadores de salarios mínimos así mismo el articulo 11 de la Ley del Seguro Social .- La base de cotización mensual se calculara multiplicando el salario diario base de cotización, por el número de días del mes de que se trate.

En ningún caso se considerarán para este efecto, salarios inferiores al mínimo general de la zona geográfica respectiva o superiores al equivalente a 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

CALCULO DEL IMPUESTO POR LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS (PTU)

Por ultimo ejemplificaremos el cálculo del impuesto causado por la Participación de los Trabajadores en las Utilidades el derecho de esta percepción se basa en el la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 117 (LFT) .- Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa de conformidad en el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El porcentaje a que tienen derecho los trabajadores en la participación de las utilidades de las empresas es del 10 % lo determino la Comisión Nacional para el reparto las utilidades en su resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor adicional en los contratos de trabajo; ya que el porcentaje de participación fijado es una garantía social mínima que protege a los trabajadores.

Ahora para la repartición del importe determinado que resulte de aplicar el porcentaje antes mencionado debemos basarnos en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo que nos menciona:

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salario. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Para ejemplificar lo anterior tendremos que la PTU que se determino es de \$ 25,246.00 entonces en base al artículo anterior la repartiríamos de la siguiente manera:

Ahora para la determinación del impuesto aplicaremos el artículo 86 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta .- Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 80 de la Ley, la persona que haga los pagos podrá optar por retener el impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

I.- La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4.

II.- A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionara el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes que se trate, y al resultado se le aplicara el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley.

III.- El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior, se disminuirá con el impuesto que le corresponderá al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo.

IV.- El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo; sin deducción alguna la tasa a que se refiere la fracción siguiente.

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

Aplicando el artículo el calculo quedaría de la siguiente manera:

Nombre del Trabajador: Juan Luna Degollado

FRACCION I

$$PTU = 8,889.89 / 365 = 24.3558 \times 30.4 = 740.42$$

FRACCION II

Frac. I	740.42	
Sueldo ordinario	<u>5,000.00</u>	
Total	5,740.42	5,000.00
Limite Inferior	5,091.69	2,897.27
Excedente	648.73	2,102.73
% sobre excedente	18.50%	12.58%
Impuesto marginal	120.02	264.52
Cuota Fija	472.77	196.71
Impuesto bruto	592.79	461.23
Crédito al salario	122.35	149.73
Impuesto o (crédito)	470.44	311.50

FRACCION III

Impuesto fracción II	470.44
Impuesto Ordinario	<u>311.50</u>
Total	158.94

FRACCION IV

PTU	8,889.89
PTU EXENTA	<u>516.75</u>
PTU GRAVABLE	8,373.14
TASA FRAC. V	<u>21.46 %</u>
IMPUESTO	1,796.87

FRACCION V

$$\text{Frac. III / Frac. I} = 158.94 / 740.42 = 0.2146 \times 100 = 21.46 \%$$

El recibo quedaría de la siguiente manera :

Empresa X, SA de CV		RFC: EMP-851025-181		
NOMBRE	DE	A	QUINCENA	FECHA DE PAGO
Juan Luna Degollado	01/01/98	31/12/98		28/05/99
PERCEPCIONES	IMPORTE	DEDUCCIONES	IMPORTE	
PTU	8,889.89	ISPT	1,796.87	
TOTAL DE PERCEPCIONES	8,889.89	TOTAL DE DEDUCCIONES	1,796.87	
FIRMA DEL		NETO A PAGAR	7,093.02	
EMPLEADO	_____			

No ejemplificaremos el calculo del aguinaldo ya que el procedimiento para determinar el impuesto es igual al de PTU con esto damos por concluido este capitulo.

CAPITULO

IV

OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE LA NOMINA

En este capítulo tocaremos las obligaciones que contrae el patrón al contratar al personal, mencionaremos únicamente las que representan ya sea un costo o un gasto, esto es las que tienen un impacto financiero en la empresa, de las cuales indicaremos las bases del cálculo y el periodo de pago de cada una de ellas.

Cabe hacer mención que solo se consideraran disposiciones de carácter general ya que pueden existir prestaciones adicionales originadas por contratos colectivos de trabajo y por políticas preestablecidas dentro de las empresas.

IMPUESTO SOBRE NOMINAS

El Código Financiero del Distrito Federal nos menciona en su artículo 178.- Se encuentran obligados al pago del Impuesto Sobre Nominas las personas físicas y morales que en el Distrito Federal realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, o independientemente de la designación que se le otorgue.

CALCULO DEL IMPUESTO

Artículo 179 CFDF.- Se establece como tasa aplicar para determinar el impuesto, el 2 % Sobre Nóminas, sobre el monto total de erogaciones realizadas como remuneraciones al trabajo personal subordinado.

PERIODO DE PAGO

Artículo 180 CFDF.- El periodo de pago serán los primeros quince días del mes siguiente a aquel en que se efectuarán las erogaciones mencionadas en forma oficial aprobada.

El 2 % Sobre nóminas se causará en el momento en que se realicen erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagara en la forma fiscal aprobada (R-7-5) .

Al mencionar en el art. 178 que entrarán las percepciones en dinero y en especie debemos entender que estarán sujetas a el impuesto el sueldo, gratificaciones, compensaciones, bonos, primas vacacionales, aguinaldo, participación de los trabajadores en las utilidades, horas extras, primas dominicales, indemnizaciones, ayuda para pasajes, vales de despensa, etc.

Para ejemplificar el calculo tomaremos los siguientes datos:

INGRESOS PERCIBIDOS EN EL MES DE MAYO DE 199X

Sueldos	\$ 15,000.00
PTU	25,246.00
Gratificaciones	1,000.00
Indemnizaciones	26,000.00
Aguinaldo	1,742.46
Vacaciones	929.32
Prima Vacacional	232.33
Horas Extras	296.00
Vales de despensa	<u>1,500.00</u>
BASE PARA EL IMPUESTO	71, 946.11
TASA DEL IMPUESTO	<u>2 %</u>
IMPUESTO A PAGAR	1,438.92

En el total de percepciones se debe incluir el de las dos quincenas del mes así como el importe de aquellas que se realizaron ya sea por liquidación o renuncia de los trabajadores en el dicho mes y gastos de previsión social. Estos son los conceptos a que están sujetos los

patrones pero como se menciono anteriormente pueden existir prestaciones adicionales por contratos colectivos de trabajo o políticas preestablecidas por las mismas empresas.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

Es aquella que se establece en la nueva Ley del Seguro Social resultado de fusionar al seguro de retiro y los ramos de cesantía y vejez del seguro de invalidez y vida, además de maternidad por el cual se protegen los riesgos derivados de un proceso natural de existencia como es el caso de vejez y cesantía en el trabajo por incapacidad o edad, su objetivo es asegurar a los trabajadores a una vida digna y decorosa en su retiro.

Respecto a las cuotas relativas al seguro de retiro no se efectuarán enteros provisionales. El seguro de retiro es una prestación en favor de los trabajadores nacida en Febrero de 1992.

La cuota del seguro de retiro es del 2 % del salario base de cotización (SDI) y es aportada en su totalidad por el patrón mediante la presentación de los formularios oficiales SAR - 01 y SAR - 02.

A diferencia de otras ramas del seguro, la cuota de retiro, es depositada en una institución de crédito en cuentas individuales por cada trabajador. Dichas cuentas individuales tienen dos subcuentas:

- 1.- La del Seguro de Retiro (SAR)
- 2.- La del Fondo Nacional de la Vivienda (INFONAVIT)

Esto lo ejemplificaremos más adelante junto con el INFONAVIT y cesantía y vejez.

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES . (INFONAVIT)

El fondo nacional de la vivienda tiene como objetivo crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, así como prestamos para la construcción, reparación o mejora de sus casas habitación y para el pago de sus pasivos adquiridos por estos conceptos.

Toda empresa esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y para dar cumplimiento a esa obligación deberá aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5 % sobre el salario base de cotización de los trabajadores a sus servicio.

El salario base de aportación se integra de igual forma que para efectos de las aportaciones del Seguro Social, teniendo un tope de aportación equivalente a 16 veces el salario mínimo del área geográfica que le corresponda y a partir del 1º. De julio de 1999, pasan a 17 veces el salario mínimo en el Distrito Federal.

La aportación se hará en las mismas fechas de pago que el seguro de retiro en forma bimestral se hará mediante la presentación de los formularios oficiales.

Al igual que el seguro de retiro, la aportación se efectuara en una institución de crédito, en cuenta individual por cada trabajador que tendrá como subcuentas la de seguro de retiro y la del fondo nacional de la vivienda.

CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ .

Esta cuota asegura que el trabajador cuente con una pensión al momento de su retiro por vejez o por perder su empleo en edad avanzada, a través de un fondo que va reservando en su cuenta individual de Retiro.

Este fondo para la vejez lo integran aportaciones realizadas por el propio trabajador, su patrón y el Gobierno, y cubre los riesgos de cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro . Mediante este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión asistencia médica y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan, al cubrir los requisitos que marca la ley.

De conformidad con la Ley del IMSS la aportación patronal es de 3.15 % y sumada con la parte obrera de 1.125 % nos da un total de 4.275 % que es la parte que corresponde al pago por cesantía y vejez.

Tendrá un limite de cotización de 15 veces el salario mínimo general del Distrito Federal además en el artículo 25 transitorio a partir de la entrada en vigor de esta ley el limite del salario base de cotización para estos ramos será de 15 veces el SMGDF y que aumentara en un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el 2007.

Esto se sumara a la aportación de retiro (SAR) del 2 % además el Gobierno Federal aportara mensualmente, por este concepto de cuota social, una cantidad equivalente al 5.5 % del salario mínimo general en el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado,

misma que se depositará en la cuenta individual del trabajador. Dicho valor se actualizará trimestralmente.

El calculo lo haremos junto con las demás aportaciones más adelante.

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION (SUA)

Ahora bien tanto los pagos efectuados al IMSS, IFONAVIT Y SAR, se presenta en el sistema de recaudación llamado SUA que es un programa informático que realiza un proceso por el medio del cual los patrones pueden registrarse, afiliarse a sus trabajadores y pagar sus cuotas obrero patronales de manera conjunta lo significa que existe:

- 1.- Un solo proceso de afiliación.** Ahora, con solo registrar a patrones y trabajadores en el IMSS, quedaran afiliados al SAR y al INFONAVIT.
- 2.- Un solo número de seguridad social.** Cada trabajador tendrá el mismo número de identificación ante el IMSS; SAR e INFONAVIT, lo que evitara errores y confusiones.
- 3.- La misma base de cotización.** Se unifican las bases de cotización del IMSS y el INFONAVIT.
- 4.- Una sola liquidación de cuotas.** En las cédulas de liquidación de cuotas del IMSS se incluirá la de aportaciones al SAR y al INFONAVIT.
- 5.- Misma fecha de pago.** El pago al IMSS, SAR e INFONAVIT se realizará conjuntamente en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS. Y la fecha será el día 17.

Para realizar los pagos al SAR e INFONAVIT se llevarán a cabo bimestralmente en los meses de marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre y enero.

Los pagos a los demás ramos de aseguramiento del IMSS se realizaran mensualmente.

Los pagos tendrán como fecha limite el día 17 del mes.

El procedimiento a seguir se describe a continuación:

- a) Patrones con cinco o más trabajadores deberán utilizar el diskette del SUA para el pago de las cuotas en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS.
- b) Patrones con cuatro o más trabajadores tendrán las siguientes opciones:
 - Solicitar el SUA y realizar su pago en sucursal bancaria.
 - Presentando la liquidación que le enviara el IMSS en cualquier sucursal bancaria siempre y cuando no existan ajustes a la misma.
 - Cuando existan ajustes acudirán a la subdelegación del IMSS correspondiente donde se capturarán los ajustes y se le entregara un diskette para la realización del pago.

El Sistema Unico de Autodeterminación de cuotas (SUA) es un programa informático que busca apoyar en el calculo y pago de las cuotas obrero patronales administradas tanto por el IMSS (enfermedades y maternidad, riesgo de trabajo, Invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales) como por las AFORES (Retiro, cesantía en edad avanzada, vejez y Aportaciones voluntarias), y por INFONAVIT (Aportaciones de vivienda y amortización de créditos).

CONTENIDO DEL SUA

El programa SUA contiene formatos, tablas de apoyo y rutinas de cálculo para generar la información que permita realizar el pago de las cuotas obrero patronales y amortizaciones de crédito.

Los principales elementos que contiene este programa son:

1).- Formatos para datos de

- a) Patrones : RFC, registro patronal, nombre o razón social, domicilio, etc.
- b) Trabajadores : RFC, número de seguridad social, fecha de alta, nombre, tipo de trabajador, salario diario integrado, número de crédito ante el INFONAVIT, etc.

2) .- Tablas de apoyo como son:

- a) Delegaciones del IMSS
- b) Subdelegaciones
- c) Primas de riesgo de trabajo
- d) Salarios mínimos
- e) Índice de Precios al Consumidor
- f) Recargos

3).- Rutinas que realiza el programa:

- a) Calculo de pagos oportunos al SAR, INFONAVIT e IMSS
- b) Calculo de pago de amortización de créditos al INFONAVIT
- c) Calculo de pagos extemporáneos

4) .- Las consultas del programa pueden ser a través de:

- a) Pantalla
- b) Reportes impresos

c) Diskette para el pago en las sucursales bancarias autorizadas o subdelegaciones del IMSS.

Ahora ejemplificaremos el calculo de las aportaciones con los siguientes datos:

EMPLEADO	SDI	DIAS	BASE	RETIRO 4.75 %	SAR 1 %	SUBTOT	INFONAVIT 5 %	TOTAL
PEDRO L.	216.34	31	6,706.54	286.70	134.13	420.83	335.33	756.16
JUAN L.	177.75	31	5,510.25	235.56	110.21	345.77	275.51	621.28
JORGE E.	139.52	31	4,325.12	184.90	86.50	271.40	216.26	487.66
TOTAL.	533.61	31	16,541.91	707.16	330.84	1,038.00	827.10	1,865.10

CAPITULO

V

CONTABILIZACION DE LA NOMINA

En el presente capítulo se muestra la contabilización financiera de la nómina siguiendo los principios de contabilidad generalmente aceptados, así como las cuentas que se utilizan para su registro en libros de contabilidad.

Para contabilizar la nómina empezaremos enunciando los principios de contabilidad que nos enmarcan como lo debemos registrar:

BOLETINES SERIE A (PRINCIPIOS CONTABLES BASICOS)

Boletín A-3 la realización implica un cambio en la situación financiera y/o resultado de operación de la entidad y al mismo tiempo la identificación con un determinado periodo contable, dado que las transacciones que lleva a cabo una entidad requieren de medición en su sentido más amplio en cuanto a realización, tiempo, monto y proyección para ser reflejadas adecuadamente en información financiera y, además, porque la aplicación de los principios de contabilidad normalmente debe hacerse en forma conjunta.

El fundamento del principio de realización es fijar un punto de partida acerca del porqué debe considerarse que la entidad ha efectuado una transacción sujeta a medición, a este respecto el boletín A-1 se expone lo siguiente:

La contabilidad cuantifica en términos monetarios las operaciones que realiza una entidad con otros participantes en la actividad económica y ciertos eventos económicos que la contabilidad cuantifica, se consideran por ella realizados :

- a) Cuando se efectuaron transacciones con otros entes económicos,
- b) Cuando han tenido lugar transformaciones internas que modifican la estructura de recursos o de sus fuentes, o

- c) Cuando han ocurrido eventos económicos externos a la entidad o derivados de las operaciones de ésta, cuyo efecto puede cuantificarse en términos monetarios.

Ahora bien la contabilidad es la técnica que se utiliza para producir sistemática y estructuradamente información cuantitativa expresada en unidades monetarias, de las transacciones que realiza una entidad y de ciertos eventos económicos identificables y cuantificables que la afectan, con el objeto de a los diversos interesados la toma de decisiones en relación con dicha entidad económica (boletín A-1).

Como se menciona la contabilidad es una técnica pero esta basada en la partida doble esto es que a todo cargo corresponde un abono de igual importe a magnitud esto quiere decir que a todo aumento corresponde una disminución y viceversa pero estos cargos y abonos se realizan en las cuentas de contabilidad estas son cuentas de Activo, Pasivo, Capital y de Resultados. Estas cuentas tienen una naturaleza propia que pueden ser de saldo deudor o acreedor, (positivo o negativo) las cuentas que afectaremos las describiremos a continuación:

CUENTA	CARGO	ABONO	SALDO
GASTOS DE OPERACIÓN Gastos de venta, Gastos de administración subcuenta sueldos y salarios	Por el total de percepciones incluidas en cada nomina al momento del calculo de estas.	Disminución de alguna percepción incluida en cada nomina	Total de percepciones que significan un gasto para la compañía por concepto de pago de sueldos y salarios. Cuenta de resultados de naturaleza deudora.
IMPUESTOS POR PAGAR subcuentas: ISPT, IMSS	Por disminución en alguna retención hecha a los trabajadores.	Por las cantidades retenidas en la nomina y por provisiones de cuotas patronales	Representa el importe a pagar de los impuestos, cuenta de pasivo de naturaleza acreedora.
SUELDOS Y SALARIOS POR PAGAR	Por el pago de la nomina	Por el monto neto de la nomina al momento del calculo	Representa la cantidad que se adeuda a los trabajadores por salarios devengados, cuenta de pasivo de naturaleza deudora
ANTICIPO DE IMPUESTOS subcuenta crédito al salario	Por el pago de crédito al salario de los trabajadores	Por la compensación en el pago provisional de impuestos federales	Representa el importe del impuesto favor que se devuelve a los trabajadores a cargo del gobierno federal, cuenta de activo naturaleza deudora

GASTOS DE OPERACIÓN Gastos de venta o administración subcuenta SAR, INFONAVIT, cuotas IMSS, 2 % s/nominas	Por el impuesto a cargo del patrón como son, SAR, INFONAVIT, 2 % s/ nominas	por disminución en el monto de los impuestos ya mencionados	Representa el importe de los gastos patronales por concepto de impuestos causados por la nomina , cuenta de resultados de naturaleza deudora.
--	---	---	---

Ejemplos de contabilización :

CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
	- 1 -		
GASTOS DE ADMON.		28,904.11	
Vacaciones	929.32		
Prima vacacional	232.33		
Aguinaldo	1,742.46		
Indemnización	26,000.00		
IMPUESTOS POR PAGAR			
impuesto sobre la renta			2,137.24
BANCOS			26,766.87

CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
	- 2 -		
GASTOS DE VENTA		8,996.00	
Sueldos	7,500.00		
Comisiones	825.00		
Horas Extras	246.00		
Bono de productividad	425.00		
IMPUESTOS ANTICIPADOS		348.00	
Crédito al salario			
IMPUESTOS POR PAGAR			784.00
impuesto sobre la renta	548.00		
Imss	236.00		
SUELDOS Y SALARIOS POR PAGAR			8,560.00
Provisión de nomina de la 1ª. quincena del mes de mayo de 199x			

- 3 -

SUELDOS Y SALARIOS POR PAGAR			8,560.00
BANCOS		8,560.00	
Banco X, SA			
Pago de la nomina de la 1ª. Quincena de mayo de 199X			

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

CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
	- 4 -		
GASTOS DE VENTA		2,467.41	
2% sobre nominas	719.46		
Retiro	353.58		
SAR	165.42		
INFONAVIT	413.55		
Cuotas IMSS	815.40		
GASTOS DE ADMON		2,467.41	
2% sobre nominas	719.46		
Retiro	353.58		
SAR	165.42		
INFONAVIT	413.55		
Cuotas IMSS	815.40		
IMPUESTOS POR PAGAR			4,938.82
2% sobre nominas	1,438.92		
Retiro	707.16		
SAR	330.84		
INFONAVIT	827.10		
Cuotas IMSS	1,630.80		
			Provisión de impuestos por nomina

Como se mostró en estos ejemplos la nomina y los impuestos que esta ocasionan resultan un gasto o costo dependiendo del departamento que los devengue y debido a que representa una parte importante es necesario tener cuidado tanto en su calculo como en su registro.

CONCLUSIONES

Como resultado de la realización del presente trabajo se ha constatado la importancia que tiene en nuestros días la correcta realización de la nómina o lista de raya, así como la aplicación adecuada de las disposiciones fiscales, ya que la empresa debe buscar un mecanismo para incrementar su eficacia y productividad, siempre dentro de las leyes laborales y hacendarias.

En el desarrollo del presente trabajo se llevo acabo un estudio de las relaciones laborales las cuales, como ya hemos visto establecen obligaciones y derechos a patrones así como a los mismos trabajadores que tienen por objeto mantener un equilibrio económico y de justicia social para ambas partes.

Después de haber visto las implicaciones fiscales derivadas de una relación laboral pudimos confirmar que el Lic. En Contaduría en esta área tiene un gran campo de acción, y su presencia en la misma se hace necesaria para asegurar tanto a patrones como a trabajadores el cumplimiento y calculo correcto ya que cuenta con los conocimientos necesarios para ello.

BIBLIOGRAFIA

Aspectos legales y contables de la nómina, UNAM, 1979. C. P. José Sosa Padilla.

Introducción a la Contaduría, Ecasa, Paz Zabala.

Ley Federal del Trabajo, Porrúa, 1998.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en: Fisco nóminas, ISEF, 1999.

Ley de Impuestos Sobre la Renta en: Compilación Tributaria, Dofiscal Editores, 1999.

Primer Curso de Contabilidad, Trillas, 1994, Elias Lara Flores.

Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A. C. 1998.

Contabilidad General, Porrúa, Maximino Anzures, 1985.

Nuevo Sistema de Recaudación Folleto 1, Folleto 2 y Folleto 3. IMSS. 1997.

Curso Completo de Contabilidad. North West University. Cecil Merie Gillespie, 1991.