

872708

41



Universidad Don Vasco, A.C.

--- INCORPORACIÓN N°. 8727-08 ---

a la Universidad Nacional Autónoma de México
Escuela de Administración y Contaduría

Revisión del sistema de nómina de la empresa
Aerocentro, S.A. de C.V.

TESIS

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

presenta:

María de Los Ángeles Zamora García



Uruapan, Michoacán, Junio del 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios:

Por darme la existencia y por llenarme de fuerzas y esperanza cada día.

A mi familia:

Por su gran apoyo incondicional

A la memoria de José Martín:

Con amor

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ÍNDICE

INTRODUCCION	4
--------------------	---

CAPITULO I

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA

1	IMPORTANCIA DE LA EMPRESA	6
1.1	CONCEPTO DE EMPRESA	6
1.2	CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS	7
1.3	SECTORES ECONÓMICOS	8
1.3.1	SECTOR AGROPECUARIO	9
1.3.2	SECTOR INDUSTRIAL	9
1.3.3	SECTOR SERVICIOS	10
1.3.4	EL SECTOR SERVICIOS EN LA CIUDAD DE URUAPAN	11
1.4	ANTECEDENTES DEL SALARIO	12
1.5	ANTECEDENTES DE LA PREVISIÓN SOCIAL	14

CAPITULO II

ASPECTOS LABORALES DEL SALARIO

2.1	SALARIO	17
2.1.1	TIPOS DE SALARIO	17
2.2	PREVISIÓN SOCIAL	18

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.2.1 CARACTERÍSTICAS 19

2.3 EL SALARIO Y LAS PRESTACIONES CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 19

2.4 PRINCIPALES PRESTACIONES CONTRACTUALES DE PREVISIÓN SOCIAL..... 23

CAPITULO III

TRATAMIENTO FISCAL APLICABLE A SALARIOS Y PREVISIÓN SOCIAL

3.1 REQUISITOS PARA DEDUCIBILIDAD..... 28

3.2 SALARIOS, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS 31

3.2.1 ARTICULO 80 LISR 31

3.2.2 SUBSIDIO DE IMPUESTO MENSUAL 32

3.2.3 CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL 33

3.2.4 IMPUESTO MENOS SUBSIDIO MENOS CRÉDITO 33

3.3 EXENCIÓN EN ISR DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL..... 34

3.4 RETENCIÓN OPTATIVA APLICANDO ARTICULO 86 RISR..... 38

3.5 EL SALARIO Y LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL IMSS Y EL INFONAVIT 40

3.5.1 SEGURO SOCIAL 41

3.5.2 INFONAVIT..... 45

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

64

CAPITULO IV

CASO PRÁCTICO

4.1 ANTECEDENTES	47
4.2 DESARROLLO DE CASO PRÁCTICO	51
CONCLUSIONES GENERALES	82
BIBLIOGRAFIA.....	83

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN

Los programas encaminados a promover el suministro de servicios para el bienestar de los trabajadores deben basarse en el reconocimiento de la necesidad de éstos de aspirar a un mejor nivel de vida. Estos programas además de interesar tanto a los empleados como a los patrones, contribuyen a salvaguardar y mejorar la salud y el bienestar del trabajador, hecho que redundará en mejores relaciones de trabajo y por consecuencia lógica, en un aumento de productividad en las empresas.

Sin embargo, estos programas no siempre están realizados con apego a las leyes vigentes de manera tal, que dichas prestaciones puedan ser deducibles para los patrones y exentas para los trabajadores. La hipótesis que se pretende demostrar en la presente investigación, es que “la empresa en estudio no cumple con las disposiciones fiscales en materia de salarios”. La investigación persigue los objetivos siguientes:

Aplicar las leyes a las percepciones que reciben los trabajadores de la empresa.

Detectar las posibles desviaciones en materia fiscal de las nóminas de la empresa caso.

El trabajo está integrado como sigue:

En el primer capítulo contemplamos conceptos generales que enmarcan a la empresa, su clasificación, los diferentes sectores económicos que integran la actividad económica además de una breve reseña sobre los hechos y situaciones que dieron lugar al nacimiento de la previsión social y los salarios.

En el segundo capítulo, nos enfocamos de una forma más directa a los salarios, su clasificación así como los conceptos que integran las prestaciones de ley además de aquellas que, sin ser obligatorias para los patrones les son otorgadas a los trabajadores como una forma de motivación ya que fomentan la salud física, la recreación así como el logro de un mejor nivel de vida tanto en el caso de los trabajadores como para sus familias.

El tercer capítulo se enfoca a todo el tratamiento fiscal que se aplica a los sueldos, salarios, prestaciones de ley y previsión social. Así mismo, se abarca la legislación del Seguro Social e Infonavit aplicable a los conceptos mencionados con el fin de considerar todo lo que en materia fiscal aplica para un desarrollo completo y correcto del caso práctico.

El cuarto y último capítulo, abarca específicamente el caso práctico, en donde, con la información que gentilmente nos proporcionó la empresa en estudio, realizamos el cálculo de las diferentes prestaciones y sueldos que los colaboradores de la compañía reciben.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA Y LOS SALARIOS

1.- IMPORTANCIA DE LA EMPRESA

Las empresas constituyen el principal suministro de trabajo en cualquier sociedad, ya que cualquiera que sea su tamaño, actividad, o sector al que pertenecen; siempre al desarrollar sus actividades activan la economía de un país pues consumen bienes y servicios que otras organizaciones producen, a su vez, ellas mismas producen otra clase de bienes y o servicios y proporcionan a la clase trabajadora la forma mediante la cual ésta, logra satisfacer sus necesidades tanto primarias como de orden físico además de aquellas de orden psico-social que al satisfacerse, logran la seguridad estabilidad e interpelación con nuestros semejantes.

1.1 CONCEPTO DE EMPRESA

“Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, representa un tipo de organización, que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en algunas de las ramas productivas de los sectores económicos.”(MÉNDEZ, 1992: 45)

Las empresas como unidades básicas de producción, son las encargadas de realizar las actividades económicas que permiten satisfacer las necesidades humanas.

1.2 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS

Normalmente se clasifican por su tamaño, considerando el número de trabajadores; actualmente, según SECOFI, los parámetros son:

MICROEMPRESA.- En este tipo de empresas se encuentran empresas tanto industriales, como comerciales o de servicios y emplean de 1 a 15 trabajadores.

CARACTERÍSTICAS

- Las administran los propietarios de forma independiente
- No domina el sector de la actividad en la que opera
- Cuenta con una organización estructural simple
- Tiene una administración empírica
- Sus métodos de producción son rudimentarios

PEQUEÑA EMPRESA.- Se refiere a las empresas que ocupan de 16 a 100 personas.

CARACTERÍSTICAS:

- Tienen como dueños a dos o más personas que establecen una sociedad
- Utilizan maquinaria y equipo aun cuando se basan más en trabajo que en el capital.
- Están en constante crecimiento ya que tienden a ser grandes

MEDIANA.- Empresas cuyo personal oscila entre 101 y 250 personas.

CARACTERÍSTICAS:

- Tienen un mercado que puede ser regional, nacional y en algunas ocasiones para el internacional
- Se encuentran en constante crecimiento ya que aspiran a ser grande
- Posee en algunas de ellas todavía una administración empírica
- Es dirigida normalmente, por los propios dueños.
- Por la complejidad de sus operaciones requiere una mayor descentralización

GRANDES.- El número de los trabajadores en estas empresas, es superior a 250.

CARACTERÍSTICAS:

- El capital aportado es por varios socios que se organizan en sociedades.
- Forman parte de grandes consorcios, dominan el mercado con amplitud
- Cuentan con grandes recursos de capital
- Su administración es científica
- Exigen mayor descentralización por la complejidad de sus operaciones
- Poseen generalmente tecnología de punta

1.3 SECTORES ECONÓMICOS

Las actividades económicas se dividen en sectores que a su vez, están integrados por varias ramas productivas integradas como sigue:

1.3.1 SECTOR AGROPECUARIO

AGRICULTURA.- Son todas aquellas actividades que comprenden los trabajos relacionados con las fuerzas de la naturaleza que tienen por objeto la obtención de los vegetales y los granos básicos que requieren las necesidades humanas (MÉNDEZ, 1992:82).

GANADERÍA.- Es todo lo relacionado a la cría y venta de productos de animales.

SILVICULTURA.- Se refiere a la explotación y aprovechamiento de los recursos forestales.

PESCA.- La explotación y aprovechamiento de la fauna marina y de agua dulce.

1.3.2 SECTOR INDUSTRIAL

Se considera a este sector como la actividad transformadora de los bienes económicos; entre las más importantes ramas industriales destacan las siguientes:

A)SIDERÚRGICA.- Se relaciona con la extracción y transformación del fierro y el acero.

B)QUÍMICA.- Se refiere a la extracción y transformación de recursos naturales, minerales particularmente el petróleo y el carbón, entre sus principales productos se encuentran las resinas, los plásticos, las fibras sintéticas y los fertilizantes.

C)ELÉCTRICA.- Esta rama comprende la producción, transformación y distribución de la electricidad así como la fabricación de artículos eléctricos.

D) **TEXTIL.**- Comprende los hilados y tejidos y las fibras sintéticas.

1.3.3 SECTOR SERVICIOS

Los bienes que no se materializan en objetos tangibles son considerados servicios. El servicio es la realización del trabajo de los individuos con el fin de satisfacer necesidades ajenas, capaz de lograr la satisfacción directa o indirectamente sin materializar los bienes.

RAMAS:

- A) **COMERCIO.**- Es la actividad económica que se encarga de la adquisición de los bienes para proceder a su venta, de esta manera el comercio hace posible que los bienes pasen de los productores a los consumidores y de unos productores a otros. Por tanto el comercio representa el papel de intermediario entre productores y consumidores.
- B) **TRANSPORTE.**- Actividades que realiza esta rama para apoyar el traslado tanto de personas como de objetos e influyen en los costos de producción; su función estabiliza los precios, impulsan la extensión de la división del trabajo y de la especialización, estimulan el desarrollo económico mediante el establecimiento de industrias, facilita la circularización de las mercancías entre los centros de producción y consumo, ayuda a la solución de los movimientos de la población..
- C) **TURISMO.**- Es el desplazamiento de viajeros y toda la infraestructura que se requiere: hoteles, restaurantes y centros de recreación.

C) TURISMO.- Es el desplazamiento de viajeros y toda la infraestructura que se requiere: hoteles, restaurantes y centros de recreación.

D) SERVICIOS FINANCIEROS.- Normalmente son prestados por instituciones bancarias que apoyan a la rotación de la economía.

SERVICIOS PROFESIONALES.- Son todas aquellas actividades que son realizadas en la mayoría por profesionistas como arquitectos, contadores, abogados, publicistas, etc.

E) COMUNICACIONES.- Actividad básica para el desarrollo de un país ya que permite la agilización tanto de operaciones empresariales como la comunicación entre los seres humanos.

F) SERVICIOS DE EDUCACIÓN.- Son los servicios de los que ninguna sociedad puede prescindir ya que nos proporcionan las herramientas para el desarrollo de un país.

1.3.4 EL SECTOR SERVICIOS EN LA CIUDAD DE URUAPAN

De acuerdo a información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, En la ciudad de Uruapan las actividades económicas se encuentran representadas en tres grandes sectores:

Sector primario.- Este sector representa en el estado el 34% del total de las actividades que en éste se realizan; específicamente en Uruapan este mismo sector abarca el 12.7% y comprende las actividades de Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca.

Sector secundario.- Este sector representa en el estado un 23.2% de las actividades que en este se realizan, enfocándonos a Uruapan abarca el 27.8% y comprende la Minería, Extracción de Petróleo, Industrias manufactureras, generación de energía eléctrica y Construcción.

Sector terciario.- Comprende en el estado un 37.4% del total de las actividades, específicamente en Uruapan abarca el 55.9 por ciento y comprende Comercio y Servicios.

1.4 ANTECEDENTES DEL SALARIO

Los asalariados existen desde los tiempos más remotos y se han utilizado a escala de acuerdo a la importancia que ha tenido el trabajo en cada nación.

Los salarios de los siglos XIV al XVIII se establecen en relación con las altas y bajas de la población ocasionadas por enfermedades, guerras, devastaciones, desgracias naturales, etc. debido a que el salario depende del consumo y de la producción al restringirse porque había menos productores y a su vez porque había menos consumidores.

A partir del siglo XIX, los adelantos científicos han permitido que el obrero proporcione una producción mayor a la que realizarían con sus propios brazos. La abundancia de mercancías y la baja de las mismas, lo barato de los transportes y demás elementos han permitido un mayor consumo y por otra parte, el obrero con su salario mayor se ha creado nuevas necesidades que han aumentado el consumo. Las empresas que forman los grupos de trabajadores han llevado a éstos a organizar de una manera planeada el establecimiento de sus salarios. El gobierno ayuda al fortalecimiento de la más justa remuneración al trabajador, al ser él el que establece el salario mínimo el cual tiene como función alcanzar a satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el área material, social y cultural, además de proveer para la educación de los hijos.

En México, el salario a sufrido variantes y su importancia se ha despertado a partir de los inicios del siglo XX, cuando la clase obrera y campesina debían soportar penosas condiciones al recibir el pago en las tiendas de raya sometidos por los grandes terratenientes, siendo ésta una de las causas de la revolución económica y social de México.

Con la Constitución de 1917 se establecen las bases para el trato del obrero, y de ahí se parte hacia el establecimiento de la Ley Federal del Trabajo la cual regula las relaciones laborales (DE LA CUEVA, 1998: 30).

1.5 PREVISIÓN SOCIAL

Antecedentes

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el año de 1848 en su Manifiesto comunista, Carlos Marx explica que la Revolución Francesa fue una lucha entre la burguesía y la nobleza y llamó al proletariado de todos los pueblos para constituir el cuarto estado, el cual lucharía para vencer un día al capital y organizar la libertad para el trabajo.

A pesar del individualismo egoísta los principios éticos del cristianismo que se albergaban en el fondo de muchas conciencias despertaron ante la miseria de los hombres y el dolor de los niños que a muy temprana edad trabajaban de día y noche en las fábricas; los médicos de entonces evidenciaron que la salud de los hombres se estaba minando y que la utilización de mujeres y niños estaban agotando las reservas humanas por lo que la burguesía comprendió que una población degenerada provoca la decadencia de una nación, por lo que en el ministerio de Robert Peel el parlamento aprobó el documento que limitó la utilización de los niños y su jornada fue reducida, al mismo tiempo, prohibió el trabajo nocturno.

Aunque el derecho del trabajo y la previsión social era un imposible al principio del siglo XIX la conciencia de la clase obrera adquirió la convicción de que la primera batalla debía librarse en torno al principio de la libertad sindical para después lanzar a los sindicatos a la conquista de los derechos del trabajo, iniciándose así la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo.

En el terreno de la previsión social continuaron funcionando con su grandeza y sus decadencias los sistemas de asistencia pública, es importante señalar la evolución de la doctrina de la responsabilidad civil y llegar mas tarde a la responsabilidad social , ya que los seguros sociales y la teoría del riesgo profesional contuvieron en su totalidad la idea de que la previsión social, nació para decir al capital y al estado que los trabajadores no eran ni esclavos ni siervos y que sin un tratamiento decoroso en el presente era imposible enfrentar un futuro de dolor y de miseria.

En el derecho mexicano se habla de dos fuentes de la previsión social:

La impuesta por una norma constitucional y la que tiene su origen en los contratos colectivos teniendo ambas una idea similar: La seguridad futura en el trabajo.

En nuestro país, durante la primera década del siglo, despertó en algunas entidades federativas una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad industrial. El derecho mexicano del trabajo y de la previsión social no existía antes de la revolución constitucionalista de 1913, nació en los campos de batalla de Jalisco, Veracruz, Chiapas y Yucatán por eso es que nuestra legislación social surgió a la historia como derecho constitucional. (DE LA CUEVA, 1998: 10)

En este capítulo y de acuerdo a la información anterior, se puede apreciar la importancia que tienen las empresas en cualquier sociedad ya que por muy pequeña o grande que sea, siempre al desarrollar sus actividades impulsa a que se muevan los otros

sectores de la economía al estar relacionado cada uno de ellos con los otros sectores de acuerdo a las necesidades que se presentan en cada uno.

Así mismo, se obtiene una visión más clara sobre las situaciones que hicieron posible que se diera lugar al salario y a la previsión social desde el momento que se tuvo conciencia de que la clase trabajadora requiere satisfacer sus necesidades y al mismo tiempo aspirar a un mejor nivel de vida que brinde seguridad social, salud y desarrollo personal.

CAPÍTULO II

ASPECTOS LABORALES DEL SALARIO

En el presente capítulo se presentan las principales prestaciones que se otorga a los trabajadores en materia laboral, ya que es importante conocer cuales de ellas son reguladas por la Ley Federal del Trabajo y cuales son aquellas que de manera más general otorgan los patrones a los trabajadores adicionales a las de Ley que ayudan a crear un grado de satisfacción y que además logran elevar el nivel de vida de los trabajadores.

2.1 SALARIO

CONCEPTO - Es la remuneración que el patrón está obligado a pagar al trabajador por su trabajo; nunca menor al fijado como mínimo. Para fijar el importe del salario se considerarán la cantidad y calidad del trabajo y debe de ser cubierto en un plazo de una semana para quienes realizan un trabajo material; y quince días para los demás trabajadores (COLECCION LABORAL,1999:17)

2.1.1 TIPOS DE SALARIO

Existen cuatro formas de salario que abren las puertas a manifestaciones de las relaciones económicas y de trabajo.

Por unidad de tiempo.- Se refiere a aquel en que la retribución se mide de acuerdo al número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para realizar su trabajo.

Por unidad de obra.- Este tipo de salario se refiere a aquel en que la retribución se calcula de acuerdo a los resultados del trabajo que el trabajador realice.

A comisión.- En este tipo de salario la retribución se mide de acuerdo a los productos o servicios que el trabajador haya vendido o colocado.

A precio alzado.- Se refiere al salario en el que la retribución es calculada de acuerdo a la obra que el patrón tiene planeado ejecutar.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo para cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (LFT, 1999, 18)

2.2 PREVISIÓN SOCIAL

CONCEPTO.- Son el conjunto de principios, normas e instituciones que buscan la satisfacción de la necesidad, presente y futura de los trabajadores y comunidades obreras; son las prestaciones que obtienen los trabajadores por conceptos diferentes al salario pero que ayudan a mejorar el nivel de vida de éstos y que además la empresa cuando los otorgue, debe entregarlos en forma incondicional (RAMÍREZ, 2000:21).

Según el Lic. Marcos Flores Alvarez, la previsión social es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por causas ajenas a su voluntad. (BECERRIL, 1995, 23)

Lic. Francisco González Días Lombardo. Conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger integralmente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural. (BECERRIL,1995,23)

2.2.1 CARACTERÍSTICAS

- ◆ Se dan como complemento al salario
- ◆ Deben de ser generales ya que se otorgan para satisfacer necesidades comunes de los trabajadores
- ◆ Proporcionan seguridad de que el trabajador en caso de que un evento como muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de relaciones de trabajo suceda, cuente con los elementos materiales para hacerle frente.
- ◆ Buscan el desarrollo integral del individuo
- ◆ Son reguladores de la relación capital-trabajo
- ◆ Fomenta el espíritu colectivo

2.3 EL SALARIO Y LAS PRESTACIONES CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Salario.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define al salario como la retribución que el patrón paga al trabajador por su trabajo.

Salario Mínimo.- El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Aguinaldo.- Prestación anual equivalente a 15 días de salario por lo menos: Cuando el trabajador no haya cumplido un año de servicios al 20 de diciembre tendrá derecho a la parte proporcional de aguinaldo conforme al tiempo trabajado.

Vacaciones.- Los trabajadores que cumplan un año de servicios tienen derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones pagadas que corresponde a 6 días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año de servicios y que después del cuarto el periodo de vacaciones aumentará en dos días laborables por cada cinco años de servicios. Así mismo, si la relación de trabajo termina antes de cumplir el año de servicios el trabajador tiene derecho a la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

De igual manera, los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Prima vacacional. El trabajador tiene derecho a una prima del veinticinco por ciento por lo menos, sobre el importe de salario correspondiente a los días de vacaciones.

Día de descanso.-El trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso con goce de salario íntegro, por cada seis días de trabajo. Si el trabajador presta sus servicios en

día domingo, tendrá derecho a una prima adicional del veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Así mismo, al trabajador que preste sus servicios en sus días de descanso, el patrón le pagará, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Horas extras.- Esta prestación está fundamentada en el artículo 67 el cual nos marca que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El artículo 68 habla que del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

De acuerdo a lo anterior se concluye que las horas extras que no excedan de nueve se pagan al doble y las que excedan de nueve a la semana se pagan al triple.

La Ley Federal del Trabajo regula las prestaciones de Ley considerando lo siguiente:

Prima de antigüedad.- La prima de antigüedad debe pagarse por cualquier causa que se separe el trabajador de la empresa (Despido, Incapacidad, Muerte, Cierre de empresa, etc), excluyéndose de esta obligación al patrón cuando el trabajador renuncie voluntariamente y no tenga quince años de antigüedad en la empresa.

La prima de antigüedad consiste en el pago de doce días por cada año de servicio según la LFT en su artículo 162; y de acuerdo a los artículos 485 y 486 de la LFT la base salarial será el último salario que perciba el trabajador pero si éste rebasa el importe de doce veces el salario mínimo del área geográfica, entonces el tope será de doce veces de dicho salario mínimo.

Fondo nacional de vivienda.- Las empresas proporcionan esta prestación la cual consiste en aportar bimestralmente un 5% sobre el salario diario integrado del trabajador al INFONAVIT; esto en cumplimiento al mandato constitucional artículo 123 fracción XII y con la Ley Federal Del trabajo art. 136, donde se establece que "Toda empresa agrícola, industrial, minera, o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Capacitación y adiestramiento.- De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo artículo 153-A; es una obligación para todos los patrones el proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Becas educacionales.- De acuerdo al artículo 132 fracción XIV cuando un patrón emplee más de cien trabajadores y menos de mil, los gastos indispensables para sostener los estudios técnicos, industriales y prácticos en centros especiales nacionales o extranjero de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus

aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas.

Servicios médicos.- Todo patrón que tenga a su servicio trabajadores de manera permanente o eventual por una relación de trabajo, tiene la obligación de proporcionar a su personal Seguridad Social, la cual tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión la cual será garantizada por el estado.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.- Es el derecho que tienen los trabajadores de acuerdo a los artículos 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo; de participar en las utilidades que obtenga la empresa la cual se calculará considerando tanto el número de días trabajados como el importe de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

2.4 PRINCIPALES PRESTACIONES CONTRACTUALES DE PREVISIÓN SOCIAL

Subsidios por incapacidad.- Este concepto se refiere a cubrir al trabajador, cuando éste se encuentre incapacitado la diferencia entre lo que paga el IMSS por incapacidades y el sueldo que percibe el trabajador.

Becas educacionales.- Consiste en otorgar becas para la realización de estudios de los trabajadores o sus hijos aplicándose a estudios desarrollados en territorio nacional.

Guarderías infantiles.- En este concepto se incluyen los gastos que realice el patrón para proporcionar este servicio a sus trabajadores, ya que es una prestación adicional al servicio del IMSS por este concepto.

Actividades culturales.- Son los gastos realizados por becas y cursos para elevar el desarrollo intelectual y la cultura de los trabajadores y sus familias. Incluye los gastos por asistencias a conferencias, museos, etc.

Actividades deportivas.- Se refiere a los gastos e inversiones que realiza un patrón con el fin de fomentar la práctica de un deporte, para elevar el desarrollo físico y la salud de los trabajadores y sus familias incluye pago de instalaciones, instrumentos y útiles necesarios, pago de instructores, etc;

Las de naturaleza análoga.- Aquí se incluyen todas aquellas prestaciones cuyo objetivo es elevar el nivel cultural, social y físico de los trabajadores y sus familias, tales como::

Ayuda para transporte.- Son las inversiones realizadas para apoyar a los trabajadores en su desplazamiento de sus hogares a su fuente de trabajo. Asimismo, se puede aportar una cantidad en proporción del salario mensualmente para que el trabajador sufrague los gastos por este concepto.

Ayuda para renta de casa.- Es una ayuda que se proporciona a los trabajadores que no cuentan con casa propia, en proporción a sus salarios tomando en cuenta que se debe fijar un límite máximo a esta prestación.

Seguros de Vida.- Son los gastos realizados para otorgar sólo al trabajador un seguro de vida, tiene como objetivo proteger el bienestar económico de los familiares del trabajador en caso de fallecimiento del mismo.

Gastos médicos, hospitalarios y de funeral .- Son los reembolsos que se realizan a los trabajadores por estos conceptos, el reembolso se hará contra la entrega del recibo o comprobante aplicable; cabe mencionar que por estos conceptos no se podrá acreditar el IVA.

Los gastos que pueden reembolsarse son:

- ◆ Honorarios pagados a médicos y enfermeras
- ◆ Análisis o estudios clínicos
- ◆ Compra o alquiler de instrumentos necesarios para rehabilitación.
- ◆ Medicinas incluidas en facturas del hospital
- ◆ Gastos de funeral
- ◆ Honorarios a dentistas

Casas habitación.- De acuerdo con nuestra constitución política art. 123 fracción XII y con la Ley Federal Del trabajo art. 136, se establece que” Toda empresa agrícola, industrial, minera, o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo

determinen las leyes reglamentarias estará obligada proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Actualmente las empresas cubren esta obligación mediante las aportaciones al INFONAVIT, sin embargo algunas empresas han implementado a sus planes de previsión social, el otorgar a sus trabajadores, en forma directa casas habitación.

Despensa.- Es la ayuda que algunas empresas proporcionan en favor de sus empleados ya sea mediante vales de despensa o directamente artículos de consumo básico.

Fondo de ahorro.- Tiene como finalidad apoyar y ayudar a los trabajadores que participen en este plan, aportando el patrón al fondo una cantidad en efectivo para que integre el ahorro de los trabajadores y de esta forma éstos puedan solucionar eventualidades de carácter económico.

Viáticos y gastos de viaje.- Se refiere a los gastos que efectúen los trabajadores por cuenta de la empresa cuando tengan la necesidad de realizar viajes necesarios para realizar actividades o cumplir funciones asignadas por la empresa.

Propinas.- De acuerdo al artículo 346 de la LFT son parte del salario de los trabajadores de los hoteles y restaurantes las propinas por lo que los patrones no pueden reservarse ni tener participación de ellas.

Servicio de transporte.- Esta es una prestación que se recibe en servicios ya que generalmente la proporcionan las empresas cuyos lugares de trabajo se encuentran a distancia de los medios de transporte comunes.

El desarrollo del presente capítulo nos ha permitido tener un conocimiento más amplio sobre las prestaciones que se otorgan a los trabajadores adicionales a las que nos marca la Ley, trayendo ésto como beneficio que se conozcan diferentes alternativas para otorgar a los trabajadores beneficios económicos y en especie que coadyuven al logro de la satisfacción de la fuerza de trabajo y que esto redunde en un incremento en la productividad de las organizaciones.

CAPÍTULO III

TRATAMIENTO FISCAL APLICABLE A SALARIOS Y PREVISIÓN SOCIAL

El presente capítulo contempla las diferentes legislaciones que regulan los sueldos y salarios así como otro tipo de prestaciones que comunmente son otorgadas a los trabajadores aún cuando no estén contempladas como obligatorias pero que sin embargo, al otorgarlas se logra motivar al trabajador de tal manera que se sienta satisfecho y contribuya con mayor entusiasmo a los objetivos de la organización.

3.1 Requisitos para deducibilidad

De acuerdo al artículo 24 fracción XII, al realizarse gastos de previsión social las prestaciones deben de destinarse a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales, fondos de ahorro y guarderías infantiles, entre otras, y los requisitos a cumplir para su deducibilidad de la utilidad gravable son:

- ◆ Que se establezca el procedimiento para determinar el monto de las prestaciones
- ◆ Tipos de beneficiarios
- ◆ Constar por escrito, indicar la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y comunicarlo al personal dentro del mes siguiente a dicho ejercicio.

De acuerdo al artículo 19 del RISR, los gastos de previsión social referidos en la fracción XII del artículo 24 de la Ley, satisfarán los siguientes requisitos:

1. Que sean otorgados en forma general
2. Que se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases a menos que se trate de:
 - a) Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.
 - b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes.
 - c) Personal sometido a un riesgo mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe concordar con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
 - d) Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales tendrán beneficios diferentes por país.

Según el art. 23 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, los gastos que se hagan por previsión social de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 24, fracción XII deben:

Cumplir con los requisitos de realizarse dentro del país a excepción de los trabajadores que presten sus servicios en el extranjero y en este caso deben estar relacionados con la obtención de ingresos del contribuyente.

Debe realizarse con los trabajadores del contribuyente y/o, con el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, con los ascendientes, descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. Cabe señalar que en las prestaciones por fallecimiento no será necesaria la dependencia económica.

El artículo 20 del Reglamento del ISR regula la deducibilidad de las partidas de previsión social, cuando éstas se apliquen sobre bases distintas a las mencionadas anteriormente.

Es necesario que si el plan contiene aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza participe por lo menos el 75% de ellos.

Si la previsión social que corresponda a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, solo será deducible el gasto que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicados a los salarios menores. La diferencia no será deducible. La limitación mencionada no aplica en casos en que el personal esté sometido a riesgos mayores o al personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores.

Los beneficios a empleados de confianza establecidos en los planes, nunca deben ser proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para determinar en su caso, los gastos no deducibles se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza. Los sueldos a que se refiere esta fracción serán calculados a base de salario cuota diaria.

3.2 SALARIOS, PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS

3.2.1 Artículo 80 LISR

Este artículo regula a los contribuyentes que realicen pagos por salarios y por prestación de servicios personales subordinados ya que están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se realizará retención a las personas que perciban salario mínimo general del área correspondiente.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario.

Cuando los pagos que se realicen sean por honorarios a consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención no podrá ser

inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá a aplicar la tarifa del artículo 80.

3.2.2 SUBSIDIO DE IMPUESTO MENSUAL

Artículo 80-A En este artículo se tiene el origen de un subsidio el cual se acreditará contra el impuesto que resulte a su cargo, el cual se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 de la Ley.

El impuesto marginal mencionado en la tabla de la tarifa a aplicar, es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde a la tarifa del artículo 80 de esta ley al ingreso excedente del límite inferior.

Cálculo del subsidio acreditable para salarios

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dicho concepto. Esta proporción se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este capítulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras a las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún

cuando no sean deducibles para el empleador ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

3.2.3 CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL

Artículo 80-B.-Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente por concepto de prestación de servicios personales subordinados según el artículo 78, calcularán el impuesto en los términos del artículo 80, aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos, en lugar del acreditamiento a que se refiere el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 mencionado.

3.2.4 IMPUESTO MENOS SUBSIDIO MENOS CRÉDITO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Las personas que efectúen las retenciones o los pagos a los contribuyentes, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80, disminuido con el monto del subsidio, que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A el crédito al salario mensual que se al aplicar la tabla correspondiente.

En los casos en que el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 80 de esta Ley, disminuido con el subsidio que,

en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor entregará al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha referencia.

Los ingresos que perciban los contribuyentes derivadas del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A de esta Ley y no serán acumulables ni se consideraran parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

3.3 EXENCIÓN EN ISR DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

El artículo 80 del RLISR establece reglas para la previsión social exenta:

Para los efectos del último párrafo del artículo 77 de la ley se estará a lo siguiente:

En caso de que los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados sean inferiores a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año y al sumarse a los ingresos obtenidos por concepto de previsión social, en el mismo periodo, excedan del monto de los siete salarios mínimos mencionados, se consideraran ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto, hasta por la cantidad que resulte mayor de las siguientes:

La que sumada a los demás ingresos por la prestación de servicios personales subordinados dé como resultado un importe de siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y

El salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

En el caso de que los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados excedan de siete veces del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año y obtengan además ingresos por previsión social, se considerarán ingresos de previsión social no sujetos al pago del impuesto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año.

Deducción de pensiones o jubilaciones.- Esta prestación se refiere a aquellas que se entreguen en forma de renta vitalicia adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma.

Sin embargo, de acuerdo al artículo 75 RISR Cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos, las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, no pierden su excepción de nueve SMG.

Gratificaciones.- El artículo 77 fracción XI de la LISR marca una exención para las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones durante un año de calendario por un equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando éstas, se entreguen en forma general. Sin embargo, el artículo 76 del

RISR nos marca que si la gratificación es inferior al monto equivalente a un mes de salario mínimo general del área geográfica del trabajador , no se pagará el impuesto hasta por el monto de la gratificación otorgada aún cuando se calcule sobre un salario superior al mínimo.

Tiempo extra El artículo 77 fracción I establece que las prestaciones distintas del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos laborables, así como las remuneraciones por tiempo extraordinario, hasta el límite establecido en la legislación laboral, (no más de tres horas diarias, ni mas de tres veces por semana), tratándose de los demás trabajadores, 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda el equivalente a cinco veces el salario mínimo del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios. Por el excedente se pagará el impuesto.

Gastos médicos y de funeral De acuerdo al artículo 77 fracción VI de la LISR se consideran exentos los reembolsos que se realizan a los trabajadores por gastos médicos y de funeral, no siendo acreditable el IVA.

Casas habitación El gasto por casas habitación deducible y según el artículo 77 fracción VII este ingreso esta exento del pago del impuesto en su totalidad.

Despensa.- Los artículos 24 fracción XII y 77 fracción VI nos hablan de la deducibilidad de los gastos de previsión social y aún cuando no contemplan el concepto "Despensa",

abren el supuesto normativo dentro de lo que ellos llaman "Otros de naturaleza análoga" al respecto existen precedentes emitidos por el Tribunal Fiscal de la Federación y la jurisprudencia 329/97 de la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia, los cuales establecen que las despendas son deducibles.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Fondo de ahorro.- De acuerdo al artículo 22 de la LISR, las aportaciones que efectúen los contribuyentes por este concepto, serán deducibles cuando se ajuste a los plazos y requisitos siguientes:

Que el total de las aportaciones no exceda del 13% del salario del trabajador incluyendo los de confianza y considerando la parte que no exceda de diez veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios; para los establecimientos ubicados en el extranjero, se tomará el salario mínimo general del Distrito Federal.

El plan debe establecer que el trabajador pueda retirar sus aportaciones al término de la relación de trabajo o una vez por año.

El fondo debe destinarse a efectuar préstamos a los trabajadores y el remanente se debe invertir en valores a cargo del gobierno federal

Gastos de viaje.- De acuerdo al Artículo 77 fracc XII La ayuda para gastos de viaje deberán ser justificados con comprobantes que reúnan los requisitos fiscales correspondientes, si el trabajador comprueba todos los gastos éstos se encuentran

exentos para el trabajador, y en caso de no comprobarse dichos gastos, se debe considerar como ingreso acumulable al trabajador.

Propinas.- Las propinas se consideran parte del salario, de acuerdo a esto, deben tratarse fiscalmente como ingreso gravable según el art. 78 de la LISR a diferencia de las propinas que se le otorgan en efectivo a los demás trabajadores las cuales están exentas.

Becas, ayudas para renta o transporte y otras entregas.- Son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado en los términos del artículo 78 de la LISR, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se le designa.

3.4 RETENCIÓN OPTATIVA APLICANDO ARTÍCULO 86 DEL RISR

El artículo 86 del RISR nos ofrece un procedimiento opcional para el cálculo del ISR de los trabajadores cuando se trata de remuneraciones por gratificaciones anuales, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales así como de ingresos de previsión social, en los casos en que deba efectuarse retención, el cual al aplicarlo en lugar de la mecánica general que establece el artículo 80 de la LISR en la mayoría de los casos resulta un impuesto menor a retener creándose un ahorro en beneficio de los trabajadores.

La mecánica de cálculo es como sigue:

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

⇒ A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le sumará el ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 80 de la Ley.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

⇒ El impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el impuesto que correspondería 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.

⇒ El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones, sin deducción alguna, la tasa a la que se refiere el párrafo siguiente.

⇒ La tasa se calcula dividiendo el impuesto determinado en los términos del párrafo tercero arriba mencionado, entre la cantidad que resulte de dividir el total de remuneraciones entre 365 y multiplicarla por 30.4. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

⇒ Tratándose de ingresos de previsión social, en los casos en que deba efectuarse retención conforme al penúltimo párrafo del artículo 80 de la misma, esta se hará

sobre el excedente del salario mínimo elevado al mes y en los términos de este artículo.

El artículo 88 del RISR establece un procedimiento para el cálculo de las retenciones a que están obligadas las personas que en los términos del artículo 80 de la Ley, cuando paguen en función de cantidad de trabajo realizado y no de días laborados, podrán optar por efectuar la retención de acuerdo con lo establecido en el citado artículo 80 o de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Tomarán en cuenta el número de días efectivamente laborados para realizar el trabajo determinado.
- El monto del salario se dividirá entre el número de días a que se refiere la fracción anterior y al resultado se le aplicará la tarifa del artículo 80 de la Ley calculada en días, que publicará la Secretaría, contra el impuesto que resulte se aplicará el crédito al salario.
- La cantidad que resulte conforme a la fracción anterior se multiplicará por el número de días determinados de acuerdo a la fracción I de este artículo y producto será el impuesto a retener.

3.5 EL SALARIO Y LA PREVISIÓN SOCIAL EN LA LEY DEL IMSS Y EL INFONAVIT

Dentro del contexto de la teoría de las contribuciones, se considera a las aportaciones de seguridad social como parte de la materia fiscal, razón por la cual, se estudia el presente capítulo.

3.5.1 SEGURO SOCIAL

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece la base de integración del salario, así como los conceptos que no forman parte integrante del salario.

De acuerdo al artículo 27 de la Ley del Seguro Social, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y 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 de integración los siguientes conceptos:

- a) Instrumentos de trabajo
- b) Considerando el acuerdo del Consejo técnico No. 494/93 el fondo de ahorro no integra cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; o si el trabajador no lo retira mas de dos veces en el año.
- c) 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;
- d) Las aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- e) 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 veinte por ciento del salario mínimo general diario del Distrito Federal.

- f) Despensas.- De conformidad con el acuerdo del Consejo Técnico No. 495/93 emitido por el IMSS, el 18 de agosto de 1993 las despensas no integran el salario hasta el 40% del salario mínimo general del Distrito Federal; integrando el excedente de dicha cantidad.
- g) El acuerdo del consejo técnico No. 496/93 establece que los premios por asistencia y puntualidad, no se acumulan al salario siempre que el importe de cada uno de éstos, no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.
- h) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.
- i) El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

La integración del importe de tiempo extra.- El acuerdo Número 496/93 del Consejo Técnico del IMSS, establece que tratándose de tiempo extraordinario estará exento hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana.

Es necesario que los conceptos señalados estén debidamente registrados en la contabilidad del patrón para poderlos excluir como integrantes del salario.

El Artículo 30 establece las bases para determinar el salario diario base de cotización:

Cuando un trabajador reciba retribuciones periódicas, además de los elementos fijos del salario, las primeras se sumarán a los elementos fijos;

Cuando, atendiendo a las características del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Al ser un trabajador de nuevo de ingreso se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

Cuando el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Si el trabajador recibe del patrón, además, sin costo para aquel, habitación, alimentación, se estimará aumentando su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

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

CUOTAS OBRERO PATRONALES

ARTÍCULO 13 REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMSS

<u>Enfermedades y maternidad</u>	cuota fija patronal 15.85%
<u>Prestaciones en especie</u>	sobre SMDF Por No.días mes que se trate Aportación patronal
Si el salario trabajador es superior a 3 veces SMDF	Se cubre además de la anterior, cuota obrero patronal y la base será la diferencia de restar al SBC el importe tres veces SMDF A esta diferencia aplicar: Cuota patronal 4.53% Cuota obrera 1.52%
<u>Prestaciones en dinero</u>	Cuota obrero patronal sobre la base que resulte de multiplicar el SBC por el No de días del mes que se trate. Cuota patronal 0.70% Cuota obrera 0.25%
<u>Prestaciones en especie de los pensionados en los seguros de R.T. Inv. y vida, Retiro, Cesantía y Vejez.</u>	Cuota obrero patronal sobre la base que resulte de multiplicar el SBC por el No de días del mes que se trate. Cuota patronal 1.05% Cuota obrera 0.375%
<u>Invalidez y Vida</u>	Cuota obrero patronal sobre la base que resulte de multiplicar el SBC por el No de días del mes que se trate. Cuota patronal 1.75% Cuota obrera 0.625%
<u>Guarderías y Prestaciones Sociales</u>	Cuota patronal sobre la base que resulte de multiplicar el SBC por el No de días del mes que se trate. Cuota patronal 1.00%
<u>Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez</u>	Cuota sobre la base que resulte de multiplicar el SBC por el No de días del mes que se trate. Cuota patronal 2% Cuota patronal 3.150% Cuota obrera 1.125%
Ramo de Retiro Cesantía en edad avanzada y vejez.	

3.5.2 INFONAVIT

El artículo 21 de la Ley del Infonavit establece que los patrones deberán determinar y pagar por concepto de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, el cinco por ciento del salario base de aportación de sus trabajadores

De acuerdo al artículo 29 para efectos del pago de las aportaciones que establece el artículo 29 fracción II, de la ley el salario base de aportación se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

En este artículo también se contemplan aquellas prestaciones que no forman parte integrante del salario base de aportación, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares
- b) 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 mas de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

- c) 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.
- d) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de los trabajadores que cubran los patrones por cuenta propia, las cuotas a dicho instituto que estén obligadas a cubrir las empresas, así como las participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- e) La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario del Distrito Federal.
- g) Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente el Distrito Federal.
- h) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de aportación.
- i) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva.

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

Para que los conceptos mencionados en este artículo se excluyan del salario base de aportación, deberán estar registrados en la contabilidad del patrón.

Para determinar el salario base de aportación se tomarán los criterios que especifica el artículo 30 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al concluir el presente capítulo se han podido identificar las diferentes legislaciones que regulan a los sueldos, salarios y demás prestaciones adicionales que de manera común entregan las empresas a sus trabajadores de tal manera que se logre obtener el conocimiento necesario del tratamiento fiscal aplicable para realizar las correctas retenciones a los trabajadores.

CAPITULO IV

CASO PRÁCTICO

El presente análisis se aplicará a la empresa Aerocentro, S.A. de C.V., ya que, de acuerdo a la información que la misma empresa nos proporcionó, se pretende realizar una revisión de los impuestos que intervienen en el pago de los sueldos y salarios así como de los requisitos que deben cumplirse para que la empresa pueda deducir sin algún problemas los pagos que por los conceptos mencionados realiza.

Además, se pretende verificar que se estén aplicando los métodos y lineamientos vigentes en nuestras diferentes legislaciones para así mismo, en el caso que se detecten desviaciones en dichos cálculos, realizar una serie de propuestas que conlleven a que la empresa se regularize y pueda, en lo sucesivo, realizar una correcta retención de los diferentes impuestos que aplican a los salarios.

4.1 ANTECEDENTES

La compañía inicialmente en el año de 1980 fungía como persona física, ya que su fundador el Sr. Eduardo Cruz Gómez contaba con 2 aviones de 4 plazas los cuales había adquirido en abonos y para lo cual trabajaban él y su esposa para reunir el importe que abonaban cada quince días ya que no contaban con un capital que les permitiera comprar el equipo al contado; en ellos realizaba transportación de personas principalmente a las poblaciones aledañas a la ciudad de Uruapan con su servicio de taxi aéreo, posteriormente adquirió otro avión en el año de 1992 y con éste realizaban vuelos a cualquier parte de la república mexicana, dándose a conocer en varios estados del país.

En el año de 1994 adquirieron 2 aviones mas, los cuales contaban con 9 plazas cada uno y se empezó a ofrecer el servicio de vuelos de ruta cubriendo los destinos Uruapan-lazaro Cárdenas, Uruapan-León y Uruapan-Colima y al ser insuficientes los equipos para satisfacer la demanda del público usuario decidieron adquirir el avión metro II, el cual cuenta con 21 plazas.

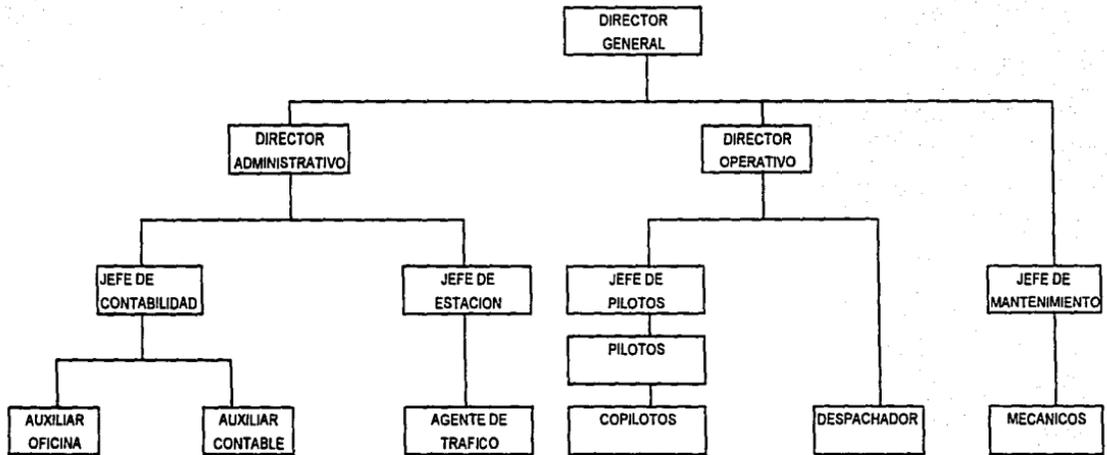
Al llegar el año de 1996 se planteó la necesidad de asociarse y constituir una persona moral, quedando como socios: el Sr. Eduardo Cruz Gómez, la señora Luisa Andrade Pérez, el Sr. Gualberto Cruz Andrade y Sr. Javier Cruz Andrade como administrador general y entre ellos acordaron adquirir un nuevo avión metro III por el cual se realizó una importante aportación al capital que hiciera posible la compra de este último equipo el cual cuenta con 21 plazas.

En la actualidad se cuenta con 4 aviones los cuales realizan vuelos de ruta y los aviones de nueve plazas cubren principalmente los vuelos especiales que los usuarios contratan.

En la empresa laboran un total de 51 personas divididas en las estaciones de León, Lázaro Cárdenas, Colima, Morelia, Queretaro, Apatzingán, Zihuatanejo y la oficina matriz se encuentra en Uruapan.

A continuación se presenta la estructura organizacional de la empresa "AEROCENTRO, S.A. DE C.V."

AEROCENTRO, S.A. DE C.V.



FUENTE: AEROCENTRO, S.A. DE C.V.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2 DESARROLLO DE CASO PRÁCTICO

A continuación se presenta la información proporcionada por la empresa la cual tomaremos como referencia para el desarrollo del caso práctico.

AEROCENTRO, S.A. DE C.V.
TABULADOR DE SUELDOS

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

No: DE EMPLEADOS	PUESTO	SALARIO DIARIO
1	DIRECTOR GENERAL	850.50
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	725.55
1	DIRECTOR OPERATIVO	819.00
1	JEFE DE CONTABILIDAD	273.48
6	JEFES DE ESTACION	205.80
1	JEFE DE PILOTOS	810.60
1	JEFE DE MANTENIMIENTO	380.92
3	PILOTOS	656.25
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	90.42
1	AUXILIAR CONTABLE	106.05
10	AGENTES DE TRAFICO	82.11
3	COPILOTOS	400.05
6	DESPACHADORES	108.68
9	MECANICOS	100.64

El siguiente es un recibo proporcionado por la compañía el cual es el modelo de recibo de nómina que entregan a sus trabajadores.

NOMBRE ANTONIO HERRERA				
FECHA 15/10/00	DIAS 15	SAL DIARIO \$ 810.60	TOTAL ING \$ 12,159.00	PUNTUALIDAD \$ 607.95
ING GRAVABLE \$ 12,766.95	ISR \$ 2,668.97	\$ FAV ISR	SFAVC SAL	
IAISS \$ 477.03	CRED SAL	INFONAVIT	DESC-VALES \$ 8.11	
G INGRESOS	DIA EXTRA	T EXTRA	VAC Y PR	
TOT A PAGAR EFVO \$ 9,612.84	INGRESO VALES \$ 2,432.00	TOT EFVO Y VALES \$	12,044.84	
ESTACION UPN				

De acuerdo a la verificación de los recibos de nómina que la empresa entrega a los trabajadores de conformidad con el artículo 15 fracción II de la Ley del Seguro Social, se ha podido detectar que el recibo de nómina no cumple con todos los requisitos que nos marca el reglamento de la Ley en su artículo 4 en donde se contempla que las nóminas deben contener además de los datos contenidos en el recibo que nos fue proporcionado lo siguiente:

Datos del patrón:

Denominación o razón social

Número de registro ante el IMSS

Registro Federal de Contribuyentes.

Datos del trabajador :

Número de Seguridad Social

Registro Federal de Contribuyentes

Clave Única del Registro de población

Lapso que comprende

Periodicidad de la nómina

Salario real base de cotización

Por lo anterior, se propone el siguiente recibo el cual cumple con todos los requisitos que la Ley del IMSS establece:

NOMBRE TRABAJADOR		No. IMSS	R.F.C.	CURP		
PERIODICIDAD: NOMINA DEL AL DE DE 2000						
FECHA	DIAS	SAL. DIARIO	SAL. BASE C.	TOTAL SDO.	VALES	PUNTUALIDAD
TIEMPO EXTRA	OTROS ING.	TOTAL ING.	CRED SAL	ISR	IMSS	INFONAVIT
TOTAL DEDUCCIONES	TOTAL A PAGAR			FIRMA DE L TRABA JADOR . . .		

En las páginas siguientes se presentan:

- La nómina proporcionada por la empresa, la cual servirá como base de comparación entre las retenciones ahí realizadas contra las retenciones que resulten de esta investigación;
- Los cálculos del impuesto sobre la renta (salarios) por puesto;
- La determinación del salario base de cotización para efectos de cuotas obreras, y
- El cálculo de las cuotas obreras mensuales por puesto.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TRABAJADOR	DIAS S.D.	OTROS INGRESOS					RETENCIONES					TOTAL EFVO	T.EFVO Y.V.
		TOT.ING.	PUNT.	O.INGR.	VALES	CREDSAL	ISR	IMSS	INFON.	DESC.V			
Elizabeth Medina	15 205.80	3,087.00	154.35		617.00		219.90	108.76		2.06	2,910.63	3,527.63	
Guadalupe Ortega	15 108.68	1,630.20	81.51		326.00	51.35		40.47		1.09	1,721.50	2,047.50	
Yadira Montes	15 656.25	9,843.75	492.19		1,969.00		1,996.17	410.03		6.56	7,923.18	9,892.18	
Martin Santiago	15 106.05	1,590.75	79.54		318.00	54.21		39.70		1.06	1,683.74	2,001.74	
Javier Ennquez	15 810.60	12,159.00	607.95		2,432.00		2,668.97	477.03		8.11	9,612.84	12,044.84	
Sergio López	15 82.11	1,231.65	61.58		246.00	90.30		30.58		0.82	1,352.13	1,598.13	
Patricia Manzanares	15 656.25	9,843.75	492.19		1,969.00		1,996.17	410.03		6.56	7,923.18	9,892.18	
Jose Carrillo	15 82.11	1,231.65	61.58		246.00	90.30		30.58		0.82	1,352.13	1,598.13	
Jimena Luna	15 656.25	9,843.75	492.19		1,969.00		1,996.17	410.03		6.56	7,923.18	9,892.18	
Juan Carlos Obiesca	15 205.80	3,087.00	154.35		617.00		219.90	108.76		2.06	2,910.63	3,527.63	
Jaime Saturno	15 205.80	3,087.00	154.35		617.00		219.90	108.76		2.06	2,910.63	3,527.63	
Luis Espinoza	15 100.64	1,509.60	75.48		302.00	60.09		37.68		1.10	1,606.39	1,908.39	
Jacinto Campos	15 82.11	1,231.65	61.58		246.00	90.30		30.58		0.82	1,352.13	1,598.13	
Jaime Gutierrez	15 850.50	12,757.50		21,262.50			5,659.27				28,360.73	28,360.73	
Ernesto Valencia	15 100.64	1,509.60	75.48		210.00	60.09		37.68		1.10	1,606.39	1,908.39	
Luisa Méndez	15 205.80	3,087.00	154.35		617.00		219.90	108.76		2.06	2,910.63	3,527.63	
Fernando González	15 100.64	1,509.60	75.48		302.00	60.09		37.68		1.10	1,606.39	1,908.39	
Javier Villegas	15 100.64	1,509.60	75.48		302.00	60.09		37.68		1.10	1,606.39	1,908.39	
Jose Luis Jiménez	15 100.64	1,509.60	75.48		302.00	60.09		37.68		1.10	1,606.39	1,908.39	
Gerardo Suárez	15 108.68	1,630.20	81.51		326.00	51.35		40.47		1.09	1,721.50	2,047.50	
Gonzalo Fernandez	15 819.00	12,285.00	614.25		2,457.00		2,705.59	480.60		8.19	9,704.87	12,161.87	
Héctor Pérez	15 400.05	6,000.75	300.04		1,200.00		943.15	249.04		4.00	5,104.60	6,304.60	
Laura Patricia	15 205.80	3,087.00	154.35		617.00		219.90	108.76		2.06	2,910.63	3,527.63	
Juan González	15 108.68	1,630.20	81.51		326.00	51.35		40.47		1.09	1,721.50	2,047.50	
Gerardo Guillén	15 400.05	6,000.75	300.04		1,200.00		943.15	249.04		4.00	5,104.60	6,304.60	
Alejandro Zarrate	15 82.11	1,231.65	61.58		246.00	90.30		30.58		0.82	1,352.13	1,598.13	
Juan Luis Zacarias	15 82.11	1,231.65	61.58		246.00	90.30		30.58		0.82	1,352.13	1,598.13	
Julio César Zarate	15 100.64	1,509.60	75.48		302.00	60.09		37.68		1.01	1,606.48	1,908.48	
Loretta Zamora	15 100.64	1,509.60	75.48		302.00	60.09		37.68		1.01	1,606.48	1,908.48	
Benjamin Ayala	15 100.64	1,509.60	75.48		302.00	60.09		37.68		1.01	1,606.48	1,908.48	
Valena Pérez	15 90.42	1,356.30	67.88		271.00	81.27		33.76		0.90	1,470.79	1,741.79	
Isabel Montes	15 400.05	6,000.75	300.04		1,200.00		943.15	249.04		4.00	5,104.60	6,304.60	
Iloreni Aviles	15 82.11	1,231.65	61.58		246.00	90.30		30.58		0.82	1,352.13	1,598.13	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TRABAJADOR	DIAS	S.D.	OTROS INGRESOS					RETENCIONES				TOTAL EFVO	T.EFVO Y V.		
			TOT.ING.	PUNT.	O.INGR.	VALES	CRÉDSAL	ISR	IMSS	INFON.	DESC.V				
Mónica Zamora	15	108.68	1,630.20	81.51		326.00		51.35			40.47		1.09	1,721.50	2,047.50
Luisa Carral	15	273.48	4,102.20	205.11		820.00			438.96	158.00	1,071.50		2.73	2,636.12	3,456.12
Jaqueline Jiménez	15	82.11	1,231.65	61.58		246.00		90.30			30.58		0.82	1,352.13	1,598.13
Maria Castro	15	205.80	3,087.00	154.35		617.00				219.90	108.76		2.06	2,910.63	3,527.63
Adriana Castro	15	725.55	10,883.25							2,134.42				8,748.83	8,748.83
Gustavo Garcia	15	82.11	1,231.65	61.58		246.00		90.30			30.58		0.82	1,352.13	1,598.13
Marco Antonio Cazarez	15	100.64	1,509.60	75.48		302.00			60.09		37.68		1.10	1,486.21	1,788.21
Miguel Gómez	15	108.68	1,630.20	81.51		326.00		50.35			40.47		1.09	1,720.50	2,046.50
Mirella López	15	82.11	1,231.65	61.58		246.00		90.30			30.58		0.82	1,352.13	1,598.13
Olga Luna	15	82.11	1,231.65	61.58		240.00		90.30			30.58		0.82	1,352.13	1,592.13
Martín Manríquez	15	108.68	1,630.20	81.51		326.00		51.35			40.47		1.09	1,721.50	2,047.50
Jose López	15	380.92	5,713.80	285.69		1,143.00			858.90	235.16			3.81	4,900.62	6,043.62
Adriana Bárcenas	15	90.42	1,356.30	67.58		271.00		81.27			33.76		0.90	1,470.49	1,741.49
Yerardi Mendoza	15	90.42	1,356.30	67.58		271.00		81.27			33.76		0.90	1,470.49	1,741.49
Yadira Gutiérrez	15	90.42	1,356.30	67.82		271.00		81.27			33.76		0.90	1,470.73	1,741.73
TOTALES			166,656.30	7,150.37	21,262.50	28,499.00	2,070.11	24,663.56	5,044.04	1,071.50	95.91			166,264.27	194,763.27

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CALCULO DEL ISR SOBRE SALARIOS

JEFE DE ESTACIÓN

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	6174.00		6174.00
PUNTUALIDAD	308.70		308.70
DESPENSA		617.00	617.00
TOTAL	6482.70	617.00	7099.70

ART. 80		ART. 80-A		ART. 80-B	
SUELDO	6482.70	IMPTO. MARGINAL	78.02	IMPTO ART. 80	852.29
(-) LIM INFERIOR	6170.62	(X) % DE SUBSIDIO	0.50	(-) SUBS. ACRED.	298.28
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	312.08	SUBSIDIO MARGINAL	39.01	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(X) % EXC/LIM. INF.	0.25	(-) CUOTA FIJA	387.11	ISR X RETENER	405.74
IMPTO. MARGINAL	78.02	TOTAL SUBSIDIO	426.12		
(+) CUOTA FIJA	774.27	(X) % SUBSIDIO ACRED.	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	852.29	SUBS. ACREDITABLE	298.28		

DESPACHADORES

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	3260.40		3260.40
PUNTUALIDAD	163.02		163.02
DESPENSA		652.00	652.00
TOTAL	3423.42	652.00	4075.42

ART. 80		ART. 80-A		ART. 80-B	
SUELDO	3423.42	IMPTO. MARGINAL	300.98	IMPTO ART. 80	313.38
(-) LIM INFERIOR	413.69	(X) % DE SUBSIDIO	0.50	(-) SUBS. ACRED.	109.68
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	3009.73	(-) CUOTA FIJA	6.20	(-) CREDITO AL SAL	318.94
(X) % EXC/LIM. INF.	0.10	TOTAL SUBSIDIO	156.69	ISR X RETENER	-115.24
IMPTO. MARGINAL	300.97	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(+) CUOTA FIJA	12.41	SUBS. ACREDITABLE	109.68		
(=) IMPTO.ART. 80	313.38				

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

AUXILIAR CONTABLE

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	3181.50		3181.50
PUNTUALIDAD	159.08		159.08
DESPENSA		318.00	318.00
TOTAL	3340.58	318.00	3658.58

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	3340.58				
(-) LIM INFERIOR	413.69	IMPTO. MARGINAL	292.69	IMPTO ART. 80	305.10
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	2926.89	(X) % DE SUBSIDIO	0.50	(-) SUBS. ACRED.	106.78
(X) % EXC/LIM. INF.	0.10		146.35	(-) CREDITO AL SAL	318.94
IMPTO. MARGINAL	292.69	(-) CUOTA FIJA	6.20	ISR X RETENER	-120.62
(+) CUOTA FIJA	12.41	TOTAL SUBSIDIO	152.55		
(=) IMPTO.ART. 80	305.10	(X) % SUBSIDIO	0.70		
		SUBS. ACREDITABLE	106.78		

AGENTES DE TRAFICO

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	2463.30		2463.30
PUNTUALIDAD	123.16		123.16
DESPENSA		246.00	246.00
TOTAL	2586.46	246.00	2832.46

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	2586.30	IMPTO. MARGINAL	217.26	IMPTO ART. 80	229.69
(-) LIM INFERIOR	413.69	(X) % DE SUBSIDIO	0.50	(-) SUBS. ACRED.	80.38
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	2172.61		108.63	(-) CREDITO AL SAL	339.09
(X) % EXC/LIM. INF.	0.10	(-) CUOTA FIJA	6.20	ISR X RETENER	-189.78
IMPTO. MARGINAL	217.26	TOTAL SUBSIDIO	114.83		
(+) CUOTA FIJA	12.41	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	229.67	SUBS. ACREDITABLE	80.38		

JEFE DE CONTABILIDAD

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	8204.40		8204.40
PUNTUALIDAD	205.11		205.11
DESPENSA	0.00	820.00	820.00
TOTAL	8409.51	820.00	9229.51

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	8409.51	IMPTO. MARGINAL	395.66	IMPTO ART. 80	1420.54
(-) LIM INFERIOR	7173.08	(X) % DE SUBSIDIO	0.50	(-) SUBS. ACRED.	497.19
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	1236.43		197.83	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(X) % EXC/LIM. INF.	0.32	(-) CUOTA FIJA	512.44	ISR X RETENER	775.08
IMPTO. MARGINAL	395.66	TOTAL SUBSIDIO	710.27		
(+) CUOTA FIJA	1024.88	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	1420.54	SUBS. ACREDITABLE	497.19		

JEFE DE MANTENIMIENTO

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	11427.60		11427.60
PUNTUALIDAD	285.69		285.69
DESPENSA	162.00	981.00	1143.00
TOTAL	11875.29	981.00	12856.29

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	11875.29	IMPTO. MARGINAL	1084.77	IMPTO ART. 80	2562.46
(-) LIM INFERIOR	8588.12	(X) % DE SUBSIDIO	0.40	(-) SUBS. ACRED.	820.92
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	3287.17		433.91	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(X) % EXC/LIM. INF.	0.33	(-) CUOTA FIJA	738.83	ISR X RETENER	1593.27
IMPTO. MARGINAL	1084.77	TOTAL SUBSIDIO	1172.74		
(+) CUOTA FIJA	1477.69	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	2562.46	SUBS. ACREDITABLE	820.92		

DIRECTOR ADMINISTRATIVO

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	10883.25		10883.25
PUNTUALIDAD	0.00		0.00
DESPENSA	0.00	0.00	0.00
TOTAL	10883.25	0.00	10883.25

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	10883.25	IMPTO. MARGINAL	757.39	IMPTO ART. 80	2235.08
(-) LIM INFERIOR	8588.12	(X) % DE SUBSIDIO	0.40	(-) SUBS. ACRED.	941.32
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	2295.13		302.96	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(X) % EXC/LIM. INF.	0.33	(-) CUOTA FIJA	1041.79	ISR X RETENER	1145.49
IMPTO. MARGINAL	757.39	TOTAL SUBSIDIO	1344.75		
(+) CUOTA FIJA	1477.69	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	2235.08	SUBS. ACREDITABLE	941.32		

MECANICOS

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	3019.20		3019.20
PUNTUALIDAD	150.96		150.96
DESPENSA	0.00	302.00	302.00
TOTAL	3170.16	302.00	3472.16

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	3170.16	IMPTO. MARGINAL	275.65	IMPTO ART. 80	288.06
(-) LIM INFERIOR	413.69	(X) % DE SUBSIDIO	0.50	(-) SUBS. ACRED.	100.82
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	2756.47		137.83	(-) CREDITO AL SAL	318.94
(X) % EXC/LIM. INF.	0.10	(-) CUOTA FIJA	6.20	ISR X RETENER	-131.70
IMPTO. MARGINAL	275.65	TOTAL SUBSIDIO	144.03		
(+) CUOTA FIJA	12.41	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	288.06	SUBS. ACREDITABLE	100.82		

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	2712.60		2712.60
PUNTUALIDAD	135.64		135.64
DESPENSA		271.00	271.00
TOTAL	2848.24	271.00	3119.24

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	2848.24	IMPTO. MARGINAL	243.46	IMPTO ART. 80	255.87
(-) LIM INFERIOR	413.69	(X) % DE SUBSIDIO	0.50	(-) SUBS. ACRED.	89.55
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	2434.55		121.73	(-) CREDITO AL SAL	333.98
(X) % EXC/LIM. INF.	0.10	(-) CUOTA FIJA	6.20	ISR X RETENER	-167.66
IMPTO. MARGINAL	243.46	TOTAL SUBSIDIO	127.93		
(+) CUOTA FIJA	12.41	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	255.87	SUBS. ACREDITABLE	89.55		

PILOTOS

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	19687.50		19687.50
PUNTUALIDAD	984.38		984.38
DESPENSA	988.00	981.00	1969.00
TOTAL	21659.88	981.00	22640.88

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	21659.88	IMPTO. MARGINAL	1475.22	IMPTO ART. 80	5834.77
(-) LIM INFERIOR	17321.01	(X) % DE SUBSIDIO	0.30	(-) SUBS. ACRED.	1633.91
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	4338.87		442.57	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(X) % EXC/LIM. INF.	0.34	(-) CUOTA FIJA	1891.59	ISR X RETENER	4052.59
IMPTO. MARGINAL	1475.22	TOTAL SUBSIDIO	2334.16		
(+) CUOTA FIJA	4359.55	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	5834.77	SUBS. ACREDITABLE	1633.91		

JEFE DE PILOTOS

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	24318.00		24318.00
PUNTUALIDAD	607.95		607.95
DESPENSA	1451.00	981.00	2432.00
TOTAL	26376.95	981.00	27357.95

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	26376.95	IMPTO. MARGINAL	3079.02	IMPTO ART. 80	7438.57
(-) LIM INFERIOR	17321.01	(X) % DE SUBSIDIO	0.30	(-) SUBS. ACRED.	1970.71
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	9055.94		923.71	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(X) % EXC/LIM. INF.	0.34	(-) CUOTA FIJA	1891.59	ISR X RETENER	5319.59
IMPTO. MARGINAL	3079.02	TOTAL SUBSIDIO	2815.30		
(+) CUOTA FIJA	4359.55	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	7438.57	SUBS. ACREDITABLE	1970.71		

DIRECTOR OPERATIVO

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	24570.00		24570.00
PUNTUALIDAD	1228.50		1228.50
DESPENSA	3933.00	981.00	4914.00
TOTAL	29731.50	981.00	30712.50

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	29731.50	IMPTO. MARGINAL	4219.57	IMPTO ART. 80	8579.29
(-) LIM INFERIOR	17321.01	(X) % DE SUBSIDIO	0.30	(-) SUBS. ACRED.	2210.26
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	12410.49		1265.87	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(X) % EXC/LIM. INF.	0.34	(-) CUOTA FIJA	1891.59	ISR X RETENER	6220.76
IMPTO. MARGINAL	4219.57	TOTAL SUBSIDIO	3157.46		
(+) CUOTA FIJA	4359.55	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	8579.12	SUBS. ACREDITABLE	2210.22		

DIRECTOR GENERAL

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	25515		25515.00
VACACIONES	16519.5	490.50	17010.00
PRIMA VACACIONAL	3762	490.50	4252.50
TOTAL	45796.5	981.00	46777.5

VACACIONES Y PRIMA	21262.50		
(-) EXENTO 15 DSMGAG	981		
INGRESO GRAVADO	20281.5		
/365 DIAS	55.56		
*30.4	1689.18		
SUELDO ORDINARIO	25515.00		
BASE GRAVABLE	27204.18		

ART.80		ART.80-A		ART. 80- B	
SUELDO	27204.18	IMPTO. MARGINAL	3360.28	IMPTO ART. 80	7719.83
(-) LIM INFERIOR	17321.01	(X) % DE SUBSIDIO	0.30	(-) SUBS. ACRED.	2029.77
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	9883.17		1008.08	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(X) % EXC/LIM. INF.	0.34	(-) CUOTA FIJA	1891.59	ISR X RETENER	5541.79
IMPTO. MARGINAL	3360.28	TOTAL SUBSIDIO	2899.67	BASE 1	
(+) CUOTA FIJA	4359.55	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	7719.83	SUBS. ACREDITABLE	2029.77		

BASE 2		ART.80-A		ART. 80- B	
ART.80		IMPTO. MARGINAL	2785.96	IMPTO ART. 80	7145.71
SUELDO	25515.00	(X) % DE SUBSIDIO	0.30	(-) SUBS. ACRED.	1909.16
(-) LIM INFERIOR	17321.01		835.79	(-) CREDITO AL SAL	148.27
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	8193.99	(-) CUOTA FIJA	1891.59	ISR X RETENER	5088.28
(X) % EXC/LIM. INF.	0.34	TOTAL SUBSIDIO	2727.38	BASE 2	
IMPTO. MARGINAL	2785.96	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(+) CUOTA FIJA	4359.55	SUBS. ACREDITABLE	1909.16		
(=) IMPTO.ART. 80	7145.51				

BASE 1	5541.79
(-) BASE 2	5088.08
ISR NETO	453.71
(/) ING. GRAV. A 1 MES	1689.18
	0.27
(X) BASE GRAV.	20281.25
ISR X RETENER	5447.50

COPILOTOS

CONCEPTO	GRAVADO	EXENTO	TOTAL
SUELDO	12001.05		12001.05
PUNTUALIDAD	600.08		600.08
DESPENSA	219.00	981.00	1200.00
TOTAL	12820.13	981.00	13801.13

ART. 80		ART. 80-A		ART. 80- B	
SUELDO	12820.13	IMPTO. MARGINAL	1396.56		
(-) LIM INFERIOR	8588.12	(X) % DE SUBSIDIO	0.40	IMPTO ART. 80	2874.25
(=)EXC/ LIM. INFERIOR	4232.01			(-) SUBS. ACRED.	908.22
(X) % EXC/LIM. INF.	0.33	(-) CUOTA FIJA	738.83	(-) CREDITO AL SAL	148.27
IMPTO. MARGINAL	1396.56	TOTAL SUBSIDIO	1297.45	ISR X RETENER	1817.76
(+) CUOTA FIJA	1477.69	(X) % SUBSIDIO	0.70		
(=) IMPTO.ART. 80	2874.25	SUBS. ACREDITABLE	908.22		

CALCULO DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

PUESTO	JEFE DE ESTACION
TIPO SAL.	FIJO
FECHA ING.	ENERO 15 1997
SAL.DIARIO	\$205.8
AGUINALDO	15 DIAS
VACACIONES	10 DIAS
PRIMA VAC.	25% S/VAC.
DESPENSA	\$617.00
P. PUNTUAL.	\$308.70

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			205.8
AGUINALDO	$205.8 \times 15 / 365 =$		8.45
PRIMA VAC.	$205.8 \times 10 \times .25 / 365 =$		1.41
DESPENSA	$617 / 30 =$	20.57	
- SMDF =	$37.90 \times .40 =$	<u>15.16</u>	5.4

SALARIO BASE DE COTIZACION			<u>221.06</u>
PUNTUALIDAD	$308.7 / 30 =$	10.29	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$37.89 \times .10 =$	<u>22.1</u>	0

SALARIO DIARIO INTEGRADO			<u>221.06</u>
--------------------------	--	--	---------------

PUESTO	DESPACHADOR
TIPO SAL.	FIJO
FECHA ING.	ENERO 18 1997
SAL.DIARIO	\$108.68
AGUINALDO	15 DIAS
VACACIONES	10 DIAS
PRIMA VAC.	25% S/VAC.
DESPENSA	\$326.00
P. PUNTUAL.	\$163.02

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			108.68
AGUINALDO	$108.68 \times 15 / 365 =$		4.46
PRIMA VAC.	$108.68 \times 10 \times .25 / 365 =$		0.74
DESPENSA	$326 / 30 =$	10.86	
- SMDF =	$37.9 \times .4 =$	<u>15.16</u>	0

SALARIO BASE DE COTIZACION			<u>113.88</u>
PUNTUALIDAD	$163.02 / 30$	5.43	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$113.88 \times .10 =$	<u>11.38</u>	0
SALARIO DIARIO INTEGRADO			<u>113.88</u>

PUESTO PILOTO
TIPO SAL. FIJO
FECHA ING. OCTUBRE 13 1998
SAL.DIARIO \$ 656.25
AGUINALDO 15 DIAS
VACACIONES 31 DIAS
PRIMA VAC. 25% S/VAC.
DESPENSA \$1,969.00
P. PUNTUAL. \$ 984.38

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			656.25
AGUINALDO	$656.25 \times 15 / 365 =$		26.96
PRIMA VAC.	$656.25 \times 31 .25 / 365$		13.93
DESPENSA	$1,969.00 / 30 =$	65.63	
- SMDF	$37.9 \times .4 =$	15.16	50.47
			<hr/>
SALARIO BASE DE COTIZACION			747.61
PUNTUALIDAD	$984.38 / 30 =$	32.81	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$747.61 \times .10 =$	74.76	0
			<hr/>
SALARIO DIARIO INTEGRADO			747.61

PUESTO AUXILIAR CONTABLE
TIPO SAL. FIJO
FECHA ING. FEBRERO 15 1999
SAL.DIARIO \$106.05
AGUINALDO 15 DIAS
VACACIONES 6 DIAS
PRIMA VAC. 25% S/VAC.
DESPENSA \$318
P. PUNTUAL. \$159.08

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			106.05
AGUINALDO	$106.05 \times 15 / 365 =$		4.35
PRIMA VAC.	$106.05 \times 6 \times .25 / 365 =$		0.43
DESPENSA	$318.3 / 30 =$	10.61	
- SMDF	$37.9 \times .4 =$	15.16	0
			<hr/>
SALARIO BASE DE COTIZACION			110.84
PUNTUALIDAD	$159.08 / 30 =$	5.3	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$110384 \times .10 =$	11.08	0
			<hr/>
SALARIO DIARIO INTEGRADO			110.84

PUESTO JEFE DE CONTABILIDAD
TIPO SAL. FIJO
FECHA ING. FEBRERO 15 1995
SAL. DIARIO \$273.48
AGUINALDO 15 DIAS
VACACIONES 12 DIAS
PRIMA VAC. 25% S/VAC.
DESPENSA \$820
P. PUNTUAL. \$205.11

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			273.48
AGUINALDO	$273.48 \times 15 / 365 =$		11.24
PRIMA VAC.	$273.48 \times 12 \times .25 / 365 =$		2.24
DESPENSA	$820 / 30 =$	27.33	
- SMDF	$37.9 \times .4 =$	15.16	12.17
			<hr/>
SALARIO BASE DE COTIZACION			299.14
PUNTUALIDAD	$410.22 / 30 =$	13.67	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$299.14 \times .10 =$	29.91	0
			<hr/>
SALARIO DIARIO INTEGRADO			299.14

PUESTO JEFE DE PILOTOS
TIPO SAL. FIJO
FECHA ING. JULIO 17 1995
SAL. DIARIO \$810.6
AGUINALDO 15 DIAS
VACACIONES 34 DIAS
PRIMA VAC. 25% S/VAC.
DESPENSA \$2432
P. PUNTUAL. \$1215.9

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			810.6
AGUINALDO	$810.6 \times 15 / 365 =$		33.31
PRIMA VAC.	$810.6 \times 34 \times .25 / 365 =$		18.88
DESPENSA	$2432 / 30 =$	81.06	
- SMDF	$37.9 \times .4 =$	15.16	65.9
			<hr/>
SALARIO BASE DE COTIZACION			928.69
PUNTUALIDAD	$1215.9 / 30 =$	40.53	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$928.69 \times .10 =$	92.86	0
			<hr/>
SALARIO DIARIO INTEGRADO			928.69

PUESTO JEFE DE MANTENIMIENTO
 TIPO SAL. FIJO
 FECHA ING. ABRIL 13 1996
 SAL. DIARIO \$380.92
 AGUINALDO 15 DIAS
 VACACIONES 12 DIAS
 PRIMA VAC. 25% S/VAC.
 DESPENSA \$1,143.00
 P. PUNTUAL. \$ 571.38

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			380.92
AGUINALDO	$380.92 \times 15 / 365 =$		15.65
PRIMA VAC.	$380.92 \times 12 \times .25 / 365$		3.13
DESPENSA	$1,143.3 / 30 = 38.10$	38.1	
- SMDF	$37.9 \times .4 =$	<u>15.16</u>	22.94
			<hr/>
SALARIO BASE DE COTIZACION			422.64
PUNTUALIDAD	$571.38 / 30 =$	19.04	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$422.64 \times .10 =$	<u>42.26</u>	0
			<hr/>
SALARIO DIARIO INTEGRADO			422.64

PUESTO AUXILIAR ADMINISTRATIVO
 TIPO SAL. FIJO
 FECHA ING. JUNIO 11, 1997
 SAL. DIARIO \$90.42
 AGUINALDO 15 DIAS
 VACACIONES 10 DIAS
 PRIMA VAC. 25% S/VAC.
 DESPENSA \$271.00
 P. PUNTUAL. \$135.64

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			90.42
AGUINALDO	$90.42 \times 15 / 365 =$		3.71
PRIMA VAC.	$90.42 \times 10 \times .25 / 365 =$		0.61
DESPENSA	$271 / 30 =$	9.03	
- SMDF	$37.90 \times .40 =$	<u>15.16</u>	0
			<hr/>
SALARIO BASE DE COTIZACION			94.74
PUNTUALIDAD	$135.6 / 30 =$	4.52	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$94.70 \times .10 =$	<u>9.47</u>	0
			<hr/>
SALARIO DIARIO INTEGRADO			94.74

PUESTO	AGENTE DE TRAFICO
TIPO SAL.	FIJO
FECHA ING.	MAYO 15, 1998
SAL. DIARIO	\$82.11
AGUINALDO	15 DIAS
VACACIONES	8 DIAS
PRIMA VAC.	25% S/VAC.
DESPENSA	\$246.00
P. PUNTUAL.	\$123.16

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO		82.11
AGUINALDO	$82.11 \times 8 \times .25 / 365 =$	3.37
PRIMA VAC.	$82.11 \times 8 \times .25 / 365 =$	0.45
DESPENSA	$246. / 30 =$	8.2
- SMDF	$37.9 \times .4$	15.16
		<u>85.93</u>
SALARIO BASE DE COTIZACION		85.93
PUNTUALIDAD	$123.16 / 30 =$	4.1
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$85.93 \times .1 =$	8.59
		<u>0</u>
SALARIO DIARIO INTEGRADO		<u>85.93</u>

PUESTO	COPILOTOS
TIPO SAL.	FIJO
FECHA ING.	FEBRERO 20, 1998
SAL. DIARIO	\$400.05
AGUINALDO	15 DIAS
VACACIONES	31 DIAS
PRIMA VAC.	25% S/VAC.
DESPENSA	\$1,200.00
P. PUNTUAL.	\$ 600.08

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO		400.05
AGUINALDO	$400.05 \times 15 / 365 =$	16.44
PRIMA VAC.	$400.05 \times 31 \times .25 / 365 =$	8.49
DESPENSA	$1200 / 30 =$	40
- SMDF	$37.90 \times .4 =$	15.16
		<u>24.84</u>
SALARIO BASE DE COTIZACION		<u>449.82</u>
PUNTUALIDAD	$600.08 / 30 =$	20
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$449.82 \times .10 =$	44.98
		<u>0</u>
SALARIO DIARIO INTEGRADO		<u>449.82</u>

PUESTO	MECANICOS
TIPO SAL.	FIJO
FECHA ING.	SEPTIEMBRE 7, 1999
SAL. DIARIO	\$100.64
AGUINALDO	15 DIAS
VACACIONES	6 DIAS
PRIMA VAC.	25% S/VAC.
DESPENSA	\$302.00
P. PUNTUAL.	\$150.96

DETERMINACION SALARIO BASE INTEGRADO

SALARIO DIARIO			100.64
AGUINALDO	$100.64 \times 15 / 365 =$		4.13
PRIMA VAC.	$100.64 \times 6 \times .25 / 365 =$		0.41
DESPENSA	$302 / 30 =$	10.06	
- SMDF	$37.9 \times .40 =$	<u>15.16</u>	0
SALARIO BASE DE COTIZACION			<u>105.18</u>
PUNTUALIDAD	$150.96 / 30 =$	5.03	
- 10% DE SALARIO BASE COTIZACION	$105.18 \times .10 =$	<u>10.51</u>	0
SALARIO DIARIO INTEGRADO			<u>105.18</u>

CALCULO MENSUAL DE SEGURO SOCIAL POR PUESTO

JEFE DE ESTACION

S.B.C. 221.06

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		0.00
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	107.36	
	X	
	1.52%	1.63
PRESTACIONES EN DINERO	6,852.86	
	X	
	0.25%	17.13
PRESTACIONES EN ESPECIE	6,852.86	25.70
PENSIONADOS	X	
	0.38%	
INVALIDEZ Y VIDA	6,852.86	42.83
	X	
	0.625%	
CESANTIA.EDAD AVANZADA	6,852.86	77.09
VEJEZ	X	
	1.13%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		164.39

DESPACHADOR

S.B.C. 113.88

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	0.18	
	X	
	1.52%	0.00
PRESTACIONES EN DINERO	3530.28	
	X	
	0.25%	8.83
PRESTACIONES EN ESPECIE	3,530.28	13.24
PENSIONADOS	X	
	0.375%	
INVALIDEZ Y VIDA	3,530.28	22.06
	X	
	0.625%	
CESANTIA.EDAD AVANZADA	3,530.28	39.72
VEJEZ	X	
	1.125%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		83.85

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PILOTO

S.B.C. 747.61

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	633.91	
	X	
	1.52%	9.64
PRESTACIONES EN DINERO	23,175.91	
	X	
	0.25%	57.94
PRESTACIONES EN ESPECIE	23,175.91	86.91
PENSIONADOS	X	
	0.38%	
INVALIDEZ Y VIDA	21,148.20	132.17
	X	
	0.625%	
CESANTIA, EDAD AVANZADA	21,148.20	237.92
VEJEZ	X	
	1.13%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		524.57

AUXILIAR CONTABLE

S.B.C. 110.84

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	0.00	
		0.00
PRESTACIONES EN DINERO	3,436.04	
	X	
	0.25%	8.59
PRESTACIONES EN ESPECIE	3,436.04	13.05
PENSIONADOS	X	
	0.38%	
INVALIDEZ Y VIDA	3,436.04	21.47
	X	
	0.625%	
CESANTIA, EDAD AVANZADA	3,436.04	38.66
VEJEZ	X	
	1.13%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		81.77

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

JEFE DE CONTABILIDAD

S.C.B. 299.14

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	185.44	
	X	
	1.52%	2.82
PRESTACIONES EN DINERO	9,273.34	
	X	
	0.25%	23.18
PRESTACIONES EN ESPECIE	9,273.34	34.78
PENSIONADOS	X	
	0.38%	
INVALIDEZ Y VIDA	9,273.34	57.96
	X	
	0.625%	
CESANTIA, EDAD AVANZADA	9,273.34	104.33
VEJEZ	X	
	1.13%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		223.06

JEFE DE PILOTOS

S.B.C. 928.69

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	814.99	
	X	
	1.52%	12.39
PRESTACIONES EN DINERO	28,789.39	
	X	
	0.25%	71.97
PRESTACIONES EN ESPECIE	28,789.39	107.96
PENSIONADOS	X	
	0.38%	
INVALIDEZ Y VIDA	21148.2	132.17
	X	
	0.625%	
CESANTIA, EDAD AVANZADA	21,148.20	237.92
VEJEZ	X	
	1.13%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		562.41

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

JEFE DE MANTENIMIENTO

S.B.C. 422.64

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	308.94	
	X	
	1.52%	4.70
PRESTACIONES EN DINERO	13,101.84	
	X	
	0.25%	32.75
PRESTACIONES EN ESPECIE	13,101.84	49.13
PENSIONADOS	X	
	0.38%	
INVALIDEZ Y VIDA	13,101.84	81.88
	X	
	0.625%	
CESANTIA, EDAD AVANZADA	13,101.84	147.40
VEJEZ	X	
	1.13%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		315.86

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

S.B.C. 94.74

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		0.00
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	0.00	
	0.00	
	0.00%	0.00
PRESTACIONES EN DINERO	2,936.94	
	X	
	0.25%	7.34
PRESTACIONES EN ESPECIE	2,936.94	11.01
PENSIONADOS	X	
	0.38%	
INVALIDEZ Y VIDA	2,936.94	18.36
	X	
	0.625%	
CESANTIA, EDAD AVANZADA	2,936.94	33.04
VEJEZ	X	
	1.13%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		69.76

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MECANICO

S.B.C. 105.18

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
PRESTACIONES EN ESPECIE		
SBC SUPERIOR A 3 VECES SMDF	0.00	
	X	
	0.00%	0.00
PRESTACIONES EN DINERO		
	3260.58	
	X	
	0.25%	8.15
PRESTACIONES EN ESPECIE		
PENSIONADOS	3,260.58	12.23
	X	
	0.375%	
INVALIDEZ Y VIDA		
	3,260.58	20.38
	X	
	0.625%	
CESANTIA, EDAD AVANZADA		
VEJEZ	3,260.58	38.68
	X	
	1.125%	
TOTAL RETENCION MENSUAL		77.44

CALCULO DE RETENCION DE INFONAVIT
A TRABAJADORES ACREDITADOS

TRABAJADOR	S.B.C.	DIAS	BASE DESC.	% DESC.	RETENCION
LUISA CARRAL	299.14	31	9273.34	25%	2318.34

Cuadro comparativo del cálculo del impuesto sobre la renta (salarios) que se aplica a los trabajadores de la empresa Aerocentro, S.A. de C.V. contra el impuesto que resulta de aplicar el procedimiento en esta investigación.

PUESTO	ISR Cálculo Empresa	CREDSAL Cálculo Empresa	ISR Calculado	CREDSAL Calculado	Diferencia
Jefe de estación Despachadores	439.80		405.74		34.06
Auxiliar Contable		102.70		115.24	(12.54)
Agente de tráfico		108.42		120.62	(12.20)
Auxiliar administrativo		180.70		189.78	(9.08)
Piloto		180.84		167.66	13.18
Jefe de Pilotos	3,992.34		4,052.59		60.25
Director	5,337.94		5,319.59		(18.35)
Copilotos	11,318.54		5,447.50		(5,871.04)
Director administrativo	1,886.30		1,817.76		(68.54)
Director operativo	4,268.84		1,145.49		3,123.35
Jefe de Mantenimiento	5,411.18		6,220.66		809.58
Jefe de Contabilidad	1,717.80		1,593.27		124.53
Jefe de Mecánico	877.92		775.08		102.84
	120.18			131.70	11.52

Los cálculos de esta nómina se realizaron con base a las tarifas 80, 80A y 80B vigentes al 1o. de diciembre del año 2000, por ser los datos que nos proporcionó la empresa a esta misma fecha.

Cuadro comparativo del cálculo del salario base de cotización y retención del IMSS que se aplica a los trabajadores de la empresa Aerocentro, S.A. de C.V. contra el cálculo que resulta de aplicar el procedimiento en esta investigación de acuerdo a la Ley del Seguro Social.

PUESTO	Fecha Ingreso	S. B.C. Actual	S.B.C. Calculado	IMSS Cálculo Empresa	IMSS Calculado	Diferencia
Jefe de estación	15/01/97	215.10	221.06	217.52	164.39	(53.13)
Despachadores	18/01/97	113.59	113.88	80.94	83.85	2.91
Auxiliar Contable	15/02/99	110.84	110.84	106.05	81.77	(24.28)
Agente de tráfico	15/05/98	85.82	85.93	61.16	63.52	2.36
Auxiliar administrativo	11/06/97	94.50	94.74	67.52	69.75	2.23
Piloto	13/10/98	685.91	747.61	820.06	524.58	(295.48)
Jefe de Pilotos	17/07/95	847.24	928.69	954.06	562.41	(391.65)
Director Director operativo						
Copiloto	0/02/98	418.13	449.82	498.08	336.98	(16.11)
Director administrativo						
Mecánico	07/09/99	105.19	105.19	75.36	77.76	2.40
Jefe de contabilidad	15/02/95	285.84	299.14	158.00	223.06	65.06
Jefe de mantenimiento	13/04/96	398.14	422.64	472.32	315.86	(156.46)

Cuadro comparativo de cálculo de retención de Infonavit a trabajadores acreditados

Trabajador	Ret. Empresa	Ret. Calculada	Diferencia
Luisa Carral	2,083.90	2,318.34	234.10

Observaciones:

Es importante aclarar que los cálculos efectuados se realizaron tomando como base periodos de un mes por lo cual, al realizar el comparativos con los cálculos que nos proporcionó la empresa en su nómina quincenal, éstos se elevaron a periodo de un mes para que pudiera haber comparabilidad entre uno y otro resultado.

Como se puede apreciar en los cuadros comparativos existen importantes diferencias entre los cálculos que realiza la empresa contra los cálculos que se realizaron en esta investigación con apego a las diferentes legislaciones que regulan los salarios

Algunas de las diferencias encontradas son las siguientes:

- ◆ Al analizar el recibo de nómina que fue proporcionado por la empresa se pudo detectar que éste no cumple con los requisitos que la Ley del seguro social y sus reglamentos establecen y los cuales son especificados en el presente trabajo.
- ◇ Por lo anterior, se recomienda utilizar el recibo de nomina que se les propone ya que éste es el que cumple con los requisitos mencionados.
- ◆ Como se puede apreciar en el cuadro comparativo respectivo, el ISR sobre salarios en algunos casos no es calculado aplicándose correctamente las tarifas respectivas ya que a algunos colaboradores se les está efectuando una retención mayor a la que les corresponde. Esto puede ocasionar problemas con el personal ya que si ellos lo detectan se puede crear un conflicto, además fiscalmente es perjudicial para la empresa ya que a ella le toca absorber las diferencias que la autoridad determinara en una revisión.
- ◇ De acuerdo a lo anterior se recomienda aplicar correctamente las tarifas vigentes a cada periodo de tal manera que los impuestos que se retengan al trabajador sean los correctos y justos.

- ◆ Se ha detectado que cuando se realiza un pago de percepciones extraordinarias como vacaciones pagadas, prima vacacional, etc., la empresa no busca alternativas que permitan beneficiar a los trabajadores para que les resulte a cargo un impuesto menor dentro del marco legal.

- ◇ Por la situación mencionada, se recomienda buscar dentro de la LISR, opciones que permitan beneficiar a los trabajadores, en este caso específico, se puede aplicar el cálculo opcional que nos ofrece el RISR en su artículo 86, en el cual, la mayoría de las veces, cuando se pagan percepciones anuales como Participación de utilidades, Prima vacacional, Prima Dominical, Aguinaldo, Etc., nos arroja un impuesto menor al que resultaría si se aplica solamente el cálculo normal de las tarifas de los artículos 80, 80A y 80B.

- ◆ Se ha detectado que no se está considerando la antigüedad de cada trabajador para calcularse su salario base de cotización ya que actualmente a su salario diario solo se le integra con las prestaciones que recibiría cualquier trabajador con un año de antigüedad en la empresa.

- ◆ Así mismo, se detectó que no se está realizando correctamente en algunos casos, el cálculo del salario base de cotización ya que existen diferencias importantes entre el resultado de esta investigación contra el que la empresa nos proporcionó, y esto podría estar originado en que no se considera correctamente la parte exenta de cada una de las prestaciones que el trabajador recibe y esto redundaría en que las retenciones

por seguro social sean incorrectas y en el caso analizado son en perjuicio del trabajador.

- ◊ Por lo anterior, se realizó un cálculo por puesto tomando como base la antigüedad de uno de los trabajadores que desempeñan ese puesto, sin embargo, por tener cada trabajador diferente antigüedad en la compañía, se recomienda realizar por cada uno de ellos el cálculo correspondiente de tal manera que cada uno cotize correctamente en el seguro social.
- ◊ En lo que respecta a el salario base de cotización determinado se recomienda realizar una revisión a los papeles de trabajo de la compañía de tal forma que puedan detectar en donde están originadas las desviaciones que conllevan a que actualmente se este realizando una retención por seguro social excesiva a algunos de los trabajadores, así mismo, en el marco teórico de esta investigación se encuentran las regulaciones para determinar las partes exentas de las prestaciones de los trabajadores.
- ◆ Como se puede apreciar en los cuadros comparativos los puestos de:

Director general

Director administrativo

Director operativo

No se les realizó el cálculo de la retención ya que la compañía no tiene aseguradas a las personas que desempeñan dichos puestos.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

- ◊ En atención a lo anterior, es importante reconocer que por estar sujetos a una relación laboral la Ley del Seguro Social obliga a que se realice el aseguramiento de

las personas que desempeñan los puestos mencionados, además que para efectos fiscales los sueldos que corresponden a estas personas no pueden hacerse deducibles. Por lo anterior, se sugiere asegurar a las personas mencionadas con el fin de evitar problemas futuros.

- ◆ En lo que respecta al cálculo de la retención del trabajador acreditado en INFONAVIT, se ha detectado que la cantidad retenida no es correcta, ya que resulta una retención mayor a la que se le está reteniendo actualmente.

- ◇ En atención a lo anterior, se recomienda revisar y corregir la retención mencionada ya que la diferencia a cargo del trabajador la debe de absorber la empresa por ser responsabilidad de ésta el realizar la correcta retención al trabajador acreditado, redundando esto, en un desembolso innecesario de la compañía.

Al concluir el caso práctico, se ha determinado lo importante que resulta el aplicar de manera correcta las diferentes legislaciones aplicables a sueldos y salarios, ya que al aplicarse en forma errónea, se está afectando por una parte, a los trabajadores porque en algunos casos se ha verificado que se les está realizando retenciones mayores a las que correspondería si se calculara correctamente tanto el impuesto como la retención de seguro social, por otra parte, la empresa también se ve afectada ya que ella tiene que absorber las diferencias que resulten a cargo de los trabajadores en el caso de que a éstos, se les retenga menos de lo correcto, además es importante señalar que la empresa debe cuidar que todos los pagos por concepto de sueldos y prestaciones adicionales que se realicen estén debidamente respaldados documentalmente así como

empresa debe cuidar que todos los pagos por concepto de sueldos y prestaciones adicionales que se realicen estén debidamente respaldados documentalmente así como contemplados dentro del marco legal de tal manera que puedan ser estos pagos, totalmente deducibles evitando así costos fiscales innecesarios para la empresa.

CONCLUSIONES

Al concluir la presente investigación, se demostró que la empresa no cumple con las disposiciones fiscales en materia de salarios, generando por lo tanto, contingencias en dicho rubro.

Se detectaron fallas dentro de los cálculos en materia de determinación de salario base de cotización, cálculos de impuesto sobre la renta, cálculo de retenciones de Imss e Infonavit.

Es importante señalar que, el estar contenido el tratamiento fiscal de los salarios en diversas leyes, complica el correcto cumplimiento de las obligaciones inherentes. Bajo estas circunstancias, no se puede esperar que los trabajadores cumplan por sí con las obligaciones que les corresponden, lo cual incumple la simplicidad que toda Ley debe tener para su adecuada observación.

Con base en las conclusiones anteriores, se establece la necesidad para la empresa de que se realice un análisis exhaustivo del caudal de leyes que regulan los salarios; siendo ésta, una función clave del Licenciado en contaduría, ya que es su responsabilidad el cuidar que se tengan perfectamente identificadas cada una de las percepciones de los trabajadores, así como el vigilar que en todos los procedimientos que se realizan para el cálculo de la retención, se apliquen de manera íntegra las leyes que regulan estas percepciones.

BIBLIOGRAFÍA

1. BECERRIL Arechiga, Alfonso, Análisis de la Prestaciones de Previsión Social, ISEF, México, 1995, 229pp.
2. CARRILLO Soberon, Angel, La Administración de sueldos y salarios y su aplicación en la empresa mexicana, México, 1972, 80pp.
3. COLECCIÓN LABORAL, delma, México, 1999, 522pp.
4. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1998, 788 pp
5. DICCIONARIO, Términos contables, Ceid, 2a. ed. México, 1996, 271pp.
6. ESPINOZA Gonzalez, Laura, Propuesta de una plan de Previsión Social en una empresa mediana de la Ciudad de Uruapan, Michoacán, México, 1995, 144pp.
7. GASCA Bretón, Gustavo, Prontuario Fiscal Correlacionado, Ecafsa, México, 2000, 1195pp.
8. ITURRIAGA Bravo, Luis, Estudio Práctico del Régimen Fiscal de Sueldos y Salarios, ISEF, México, 1995, 373pp.
9. LEY DEL SEGURO SOCIAL, Alco, México, 1998, 356pp.
10. LEYES, Decretos, Legislación del Tribunal Fiscal de la Federación, México, 1996, 253pp.
11. _____, Ley Federal Del Trabajo, ABZ, México, 1997, 91pp.
12. MARTÍN Del Campo, Rafael, Valuación y Compensación, Objetivos de Sueldos, Trillas, México, 1982, 160pp.
13. MÉNDEZ Morales, José Silvestre, Economía y la Empresa, México, 1989, 361pp.
14. NELL, J. Edward, Demanda Efectiva, Precios y salarios, Trillas, México, 1983, 408pp.
15. RUIZ Mendoza, Georgina Alicia, Antecedentes, Desarrollo y perspectivas del SAR, México, 1997, 180pp.