

19



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

“NOMINA DE UNA MICROEMPRESA COMERCIAL”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
MARIA TERESA CASTILLO VILCHIS

ASESOR: L.C. ALEJANDRO AMADOR ZAVALA



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a publicar en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo académico.

NOMBRE: MARLA TERESA

CASTILLO VICCHIS

FECHA: 14/NOV/2007

FIRMA: [Signature]



**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES**

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

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

"Nómina de una microempresa comercial"

que presenta la pasante: María Teresa Castillo Vilchis
con número de cuenta: 9651068 3 para obtener el título de:
Licenciada en Administración

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Méx. a 4 de Noviembre de 2002

PRESIDENTE C.P. Horacio Ramírez Reyes y Orduña

VOCAL L.A. Teresa Cruz Sánchez

SECRETARIO L.C. Alejandro Amador Zavala

PRIMER SUPLENTE C.P. Elsa Aguilar Pacheco

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Olga Antonia Lugo

AGRADECIMIENTOS

A la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO** , por haberme abierto las puertas al conocimiento, sintiéndome orgullosa de haber estudiado en la máxima casa de estudios.

A la **FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN**, por haberme permitido ser alumna de esta, dándome la oportunidad de realizar uno de mis más importantes y grandes proyectos.

A todos las **PROFESORES**, por su ardua labor en la formación de profesionistas un sincero agradecimiento.

A **MI ASESOR L.C. ALEJANDRO AMADOR**, por su apoyo, sus conocimientos, su orientación, sus consejos y sobre todo por su gran corazón y amistad que me ayudaron a culminar este proyecto.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres:

A Javier por aconsejarme, apoyarme y hacerme ver mis errores y saber que cuento contigo.

A Irma, mi madre, por su amor y comprensión, por que además de una gran mujer, eres una gran amiga.

A mi abuela:

Por mostrarme la fortaleza que se debe tener para enfrentar los retos de la vida, con toda mi admiración y respeto.

A mis tíos :

Por que siempre he contado con su apoyo, cariño y confianza para la realización de todos mis proyectos.

A mis primos:

Por su amistad y confianza, por su ayuda y cariño mil gracias.

A mis amigos:

Maribel Cabrera, Israel Hernández, Daniel Castelán y Alberto Benítez por confiar en mi y estar conmigo en los momentos de dificultad.

DEDICATORIA

A mi hermana Paola

Que ha sido en gran parte una fuente de inspiración y de impulso que me motiva para seguir adelante, recuerda que siempre estaré a tu lado.

OBJETIVO

Conocer y aplicar la nomina es para la microempresa un aspecto importante, ya que esta carece de un área administrativa formal, dando con esto un mal desarrollo de sus trabajadores y obviamente su retribución, aún más la elaboración de la nomina en cuanto a los aspectos legales.

INTRODUCCIÓN

La administración de la compensación es una herramienta que nos permite tomar mejores decisiones con relación a los sueldos, los planes de incentivos y las prestaciones del personal que trabaja en las empresas.

Esta situación es la que lleva a elaborar un trabajo que nos de a conocer en forma más amplia lo que es la administración de la compensación y las normas legales que conlleva.

La microempresa es generalmente en casi todas las clasificaciones de empresas, la más pequeña, dice en términos generales que normalmente es de índole familiar o de un solo dueño.

Tomando en cuenta la clasificación de empresas de la dirección general de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa y el desarrollo regional SECOFI publicada en el Diario Oficial de la federación, es la siguiente:

TAMAÑO	EMPLEADOS	VENTAS NETAS
Micro	de 0 a 15 empleados	hasta \$900,000.00
Pequeña	de 16 a 100 empleados	hasta \$900,000.00
Mediana	de 101 a 250 empleados	hasta \$20'000,000.00
Grande	mas de 250 empleados	mas de \$20'000,000.00

Considerando esta clasificación y la observación que se realice al ámbito empresarial mexicano, tenemos que aproximadamente el 90% de estas se encuentran en la micro y pequeña empresa.

En el 1er. Capítulo se verán los conceptos básicos y objetivos de la administración de la compensación lo cual nos permitirá hacer una implantación de la política.

En el 2do. Capítulo se enfocará a lo que son las prestaciones e incentivos, presentando sus objetivos y la administración de los mismos.

En el 3er. Capítulo se referirá a las principales reglamentaciones gubernamentales que son LFT e ISR

En el 4to. Capítulo se analizarán las otras reglamentaciones gubernamentales que son SAR, IMSS e INFONAVIT

Por último se desarrollará un caso práctico ejemplificando en él, los aspectos contenidos en los incisos anteriores.

Í N D I C E

OBJETIVO		I
INTRODUCCIÓN		II
CAPÍTULO	1. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN	
	1.1 Conceptos Básicos	2
	1.2 Objetivos	4
	1.3 Equidad	6
	1.4 Competitividad	8
	1.5 Implantación de la política	9
CAPÍTULO	2. PRESTACIONES E INCENTIVOS	
	2.1 Conceptos de las prestaciones	15
	2.2 Objetivos de las prestaciones	17
	2.3 Prestaciones en efectivo garantizadas	19
	2.4 Prestaciones en efectivo no garantizadas	37
	2.5 Administración de las prestaciones	42
	2.6 Concepto de Incentivo	44
	2.7 Objetivos de los incentivos	45
CAPÍTULO	3. REGLAMENTACIONES GUBERNAMENTALES	
	3.1 Antecedentes	48
	3.2 Concepto de sueldo y salario	50
	3.3 Diferencia entre sueldo y salario	51
	3.4 Constitución Política	52
	3.5 Ley Federal de Trabajo (LFT)	55
	3.6 Impuesto Sobre la Renta (ISR)	58

CAPÍTULO	4. OTRAS REGLAMENTACIONES	
	4.1 Concepto	75
	4.2 Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR)	75
	4.3 Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	80
	4.4 Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	100
CASO PRÁCTICO		114
CONCLUSIONES		144
BIBLIOGRAFÍA		145

CAPÍTULO 1

**ADMINISTRACIÓN
DE LA
COMPENSACIÓN**

1.1 CONCEPTOS BÁSICOS.

El autor mexicano Otón Juárez Hernández nos dice: " la compensación es la retribución, la remuneración o la recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo, tanto en dinero como en especie".

La administración de la compensación es un instrumento analítico que permite tomar eficazmente decisiones; es un proceso gerencial clave en la empresa y, como tal, representa un instrumento muy valioso que se utiliza para alinear la organización, a sus integrantes y la cultura de trabajo con la estrategia del negocio.

Son varios los aspectos que determinan la importancia de administrar la compensación en la empresa. En primer término, se puede identificar el monto del presupuesto que destina al pago de su personal directivo, gerencial, administrativo y operativo.

En segundo lugar, cuando una persona decide ingresar y permanecer en una organización trae consigo un conjunto de expectativas que, en la medida que van viéndose cumplidas, determinan su interés, su dedicación y su permanencia en la empresa. Entre esas expectativas, una que es crítica es la que se refiere al equilibrio que siente la persona entre las aportaciones que hace a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y reciben las demás personas que trabajan a su alrededor. Por este motivo, es fundamental que las compensaciones se administren en función de las aportaciones que pueden hacer los puestos y quienes los ocupan a los resultados finales de la empresa, ya que está es la única forma de establecer un clima de equidad en la organización.

En tercer lugar, es innegable que las organizaciones, desarrollan su capacidad para atraer, motivar y conservar al talento humano que se refiere para lograr con efectividad los objetivos que marca su estrategia de negocio. Esto significa que a través de una compensación competitiva se puede forjar en el personal características distintivas tales

como hábitos de trabajo, vocación de servicio al cliente, estilos de dirección flexibles, tradicionales y valores de una cultura propia. Vista así, la administración de la compensación representa un instrumento de dirección muy valioso para inducir, seleccionar y desarrollar en el personal las características que se requieren para reforzar y potenciar la competitividad de la empresa.

En cuarto lugar, la compensación del personal se integra por dos partes fundamentales:

- A) Corresponde al sueldo, los incentivos y las prestaciones. A este componente de la compensación por lo general se le suele identificar como *paquete de compensación total* (pagos en efectivo y por las prestaciones que el personal recibe).

- B) Corresponde a la satisfacción directa que el personal recibe de la ejecución de su trabajo, de las condiciones laborales en que se desempeñan y, desde luego, de las condiciones ambientales del lugar de trabajo. Por lo regular a este componente se le conoce como clima laboral de la empresa.

Othón Juárez nos dice:

“El concepto *sueldo* se usa para denotar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo; con el sueldo, normalmente se está reconociendo el desempeño que las personas ya han demostrado; es decir el desempeño pasado.”

“El concepto de *incentivo* se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas. La empresa puede utilizar los incentivos para estimular el interés

del personal por lograr mejores resultados en el futuro y moldear ciertas características distintivas que el empresario considere deseables.

Por su parte, el concepto de *prestaciones* se emplea para denotar los pagos en efectivo adicionales al sueldo que recibe el personal, así como los servicios o beneficios que se le proporcionan en especie. De este modo desde el punto de vista de la administración, generalmente se habla de prestaciones en efectivo y prestaciones en especie o beneficios y desde el punto legal se puede hablar de prestaciones de ley u obligatorias y prestaciones de empresa o discrecionales. Las prestaciones en realidad son más eficaces para despertar la identificación del personal con su empresa y el sentido de pertenencia a la organización, características que, sin lugar a dudas, tienen un efecto considerable en el desempeño general de la organización.

El *salario* es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, sin embargo, se debe aclarar que el salario no solamente es aquella cantidad que se determina en el contrato, sino que está integrado por todos los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie así como cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se debe aclarar que expresamente el Art. 129 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la participación den las utilidades de las empresas no forman parte integrante del salario, es decir, se considera una prestación independiente.

1.2 OBJETIVOS

A continuación se analizan los objetivos básicos que debe procurar un proceso eficaz de la compensación.

Adquisición del personal calificado. Las compensaciones deben ser suficientemente altas para atraer solicitantes. Debido al hecho de que las compañías compiten una contra

otra en el mercado laboral, los niveles de compensación deben de corresponder a las condiciones de oferta y demanda en el mercado laboral.

Retener a los empleados actuales. Cuando los niveles de compensación no son competitivos, la tasa de rotación aumenta. Para prevenir este fenómeno, el nivel de compensación debe ser competitivo.

Estimular niveles superiores de desempeño del personal. Llevar a cabo un proceso de administración de la compensación al personal sin tener presente este objetivo carece de sentido. El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de las responsabilidades, para que el desempeño continúe siendo adecuado en el futuro. El buen desempeño, la experiencia, la lealtad, las nuevas responsabilidades, pueden alentarse y reforzarse mediante una política adecuada de compensación.

Garantizar la igualdad. La administración de sueldos y salarios postula como un objetivo esencial lograr la igualdad interna (*equidad*) y la externa (*competitividad*); la equidad requiere que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos; la competitividad significa que se cubre a los miembros de la organización una compensación similar a la que obtienen los empleados con funciones análogas en otras organizaciones.

Controlar los costos. Un programa racional de compensación contribuye a que la organización obtenga y retenga su fuerza laboral a costos adecuados.

Cumplir con las disposiciones legales. Al igual que en otros aspectos de la administración de personal, la administración de sueldos y salarios se inscribe en un marco jurídico específico. Un programa adecuado de compensaciones tiene en cuenta estos factores y se asegura de cumplir las disposiciones legales vigentes.

Mejorar la eficiencia administrativa. Al procurar cumplir los otros objetivos de un programa efectivo de compensación, los especialistas en la administración de sueldos y salarios se esfuerzan por diseñar un programa que se pueda administrar con eficiencia. Sin

embargo, la eficiencia administrativa sólo ocupa un rango secundario en la jerarquía de los objetivos de una política sana de sueldos y salarios.

Con base en estos objetivos se puede juzgar la bondad y la eficacia del proceso con que se administra la compensación del personal en la empresa.

1.3 EQUIDAD

El concepto de equidad tiene su fundamento en el precepto legal que establece que "a trabajo igual, desempeña en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder también salario igual" y, como consecuencia racional, "a mayor trabajo, desempeñado también en igualdad de condiciones de jornada y eficiencia, debe corresponder también mayor salario".

La equidad se define como una relación que existe dentro de la organización entre la importancia relativa que tiene el puesto para los fines de la empresa, la compensación que recibe el ocupante del mismo y la eficacia de su desempeño.

La equidad refleja el equilibrio que las personas sienten entre las aportaciones que con su puesto hacen a la empresa y lo que consideran una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y reciben las otras personas que trabajan a su alrededor.

El análisis de la equidad requiere que la organización cuente con un método de valuación que le permita ordenar la importancia relativa de los puestos de su organización; que disponga de una información precisa sobre las retribuciones que recibe el personal por su trabajo y un procedimiento que le permita apreciar la eficacia del desempeño de su personal.

Valuaciones de los puestos. Los métodos de valuación de puestos sirven para valorar la importancia relativa que los puestos tienen en los fines de la organización. Normalmente esta valoración se hace a partir de un conjunto de factores compensables; los cuales son un reflejo de las exigencias del puesto en cuanto a preparación y experiencia, esfuerzo mental y responsabilidad; que define el método y que supuestamente son los que determinan las contribuciones potenciales valiosas que la persona que desempeña el puesto puede hacer a la organización.

Información de compensación al personal. El paquete de compensación del personal puede incluir conceptos tales como sueldo nominal, las prestaciones en efectivo garantizadas, como la prima vacacional, el aguinaldo, el fondo de ahorro; la despensa o previsión social, entre otros; los beneficios en especie o servicios, como la prestación de comida, seguros, transporte o automóvil; también puede incluir algunos pagos contingentes, que sólo se reciben si se cumplen ciertas condiciones predefinidas, como en el caso de los bonos discrecionales, los bonos por desempeño y los incentivos por productividad.

La equidad de la compensación al personal puede analizarse en una gama relativamente amplia de opciones o estructuras de agregación del paquete de compensación, sin embargo las estructuras de compensación en efectivo más comunes son las siguientes:

- **Compensación base (CB).** Corresponde al sueldo mensual nominal multiplicado por 12 meses.
- **Compensación garantizada (CG).** Corresponde a la compensación base más todas aquellas prestaciones en efectivo que son garantizadas, tales como prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, entre otras.
- **Compensación total en efectivo (CTE).** Corresponde a la retribución garantizada más todas las prestaciones o pagos contingentes en efectivo que recibe el personal, por ejemplo: bonos por desempeño, incentivos por productividad. La característica distintiva de las prestaciones o pagos contingentes es que se otorgan únicamente cuando se cumple con ciertas condiciones predeterminadas.

Eficacia del desempeño del personal. Este elemento permite explicar diferentes niveles de compensación entre distintas personas que se desempeñan en un mismo puesto y fundamentar las decisiones para otorgar incrementos de sueldo diferenciales al personal que ocupa un mismo puesto.

1.4 COMPETITIVIDAD

Es un hecho que diferentes empresas compiten por conseguir del mercado laboral el talento humano que exige su estrategia de negocio. Por tal motivo, con independencia de la forma que adopte la equidad de sus prácticas de compensación, se ven en la necesidad de decidir un nivel de pago tal que les permita atraer, motivar y conservar al personal calificado que requiere para conseguir los resultados que se plantean en su estrategia de negocio. Esta situación es la que ocasiona que las empresas tengan que decidir un nivel de pago a su personal que sea competitivo con el nivel de pago que tienen otras empresas dentro de su entorno geográfico. En sentido estricto, el nivel de compensación al personal que debe establecer una empresa depende, en buena medida, de las características del sector económico en que compite y de la disponibilidad del tiempo del personal que se requiere para estar en condiciones de competir eficazmente en dicho sector.

Para determinar la competitividad externa de las prácticas de compensación de una empresa es indispensable compararlas con las del conjunto de empresas que constituyen su mercado laboral de referencia. En caso de que se tuviera la oportunidad de conocer tales prácticas, para determinar la competitividad de la compensación de una empresa en particular, bastaría con graficar las distintas prácticas de compensación y observar la posición relativa que guarda dicha empresa con relación a las de las que constituyen el mercado de referencia.

En la práctica, a una empresa en particular le resulta casi imposible conocer las prácticas de compensación de aquellas otras con las que le interesa compararse. Y es por

eso que el instrumento básico para estudiar la competitividad de las practicas de compensación de una empresa es la encuesta del mercado de compensación.

Hay encuestas de mercado de compensación que fundamentalmente reflejan valores de mercado de los puestos; por lo general utilizan el título y establecen alguna diferenciación que relaciona al puesto con el tamaño de la empresa. Tales encuestas son particularmente útiles cuando la empresa ha decidido pagar a sus empleados haciendo predominar un enfoque de valor de mercado del puesto.

Basta con utilizar una encuesta confiable como referencia permanente para evaluar la competitividad de las prácticas de compensación. No obstante, a veces podrían requerirse dos encuestas diferentes para lograr una comparación de referencia de mercado más confiable. Al mismo tiempo se considera que utilizar tres o más encuestas como referencia permanente del mercado de compensación, en vez de aumentar la confiabilidad de la comparación, podría incrementar la confusión y las contradicciones que se obtienen en la comparación de las prácticas de la empresa con los mercados de la encuesta actual. Por ello, en lugar de utilizar más encuestas del mercado de compensaciones, se recomienda usar una encuesta de referencia que sea más confiable que la que se está empleando actualmente.

1.5 IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA

Una vez que se conoce la situación de la equidad y la competitividad de las prácticas de compensación de la empresa, se necesita tomar varias decisiones fundamentales en relación con el papel que le corresponde desempeñar a la compensación como instrumento de dirección que permite alinear a la organización, a los integrantes y a la cultura de trabajo con los resultados planteados en la estrategia del negocio de la empresa.

En la estrategia de la empresa, un ingrediente clave es el tiempo. De hecho, las empresas definen sus estrategias de negocio en términos de un horizonte de tiempo y de los

finés y resultados que se pretenden alcanzar en ese horizonte; esto significa que entre la estrategia, la estructura, el personal y los procesos de motivación y comunicación, incluida la compensación, se necesita mantener un dinamismo acorde con los resultados que persigue la estrategia del negocio en el corto, mediano y largo plazo.

Existen aspectos relacionados con los procesos de motivación y comunicación en la empresa, entre los cuales uno fundamental es la compensación total y, el otro, lo constituye la cultura interna —o clima— de la organización.

Compensación total. Este término se utiliza para designar al conjunto de recompensas, garantizadas y contingentes, que el personal recibe por su trabajo en la empresa. Generalmente, a ese conjunto de recompensas se le conoce como paquete de compensación total. En la composición de un paquete de compensación total se necesita considerar, por una parte, la fase de desarrollo que vive la empresa, es decir, si está en inicio de operaciones, en crecimiento acelerado, en su madurez competitiva, en declive o de reestructuración o replanteamiento y, por otra parte, las características culturales y las necesidades de las personas a quienes se destina dicho paquete de compensación.

Cultura interna de la empresa. La administración de la compensación tal vez sea el mecanismo más poderoso que puede utilizar la dirección para construir y reforzar la cultura organizacional que promueve la empresa. Las organizaciones tendrán que ocuparse cada vez más de promover una cultura de empresa que se oriente a maximizar el potencial de desempeño de las personas, los grupos y la organización en su conjunto; crear el compromiso y la satisfacción justos, para un proceso en la administración de la compensación en el que haya equidad, motivación y eficacia.

El concepto de política de compensación abarca las decisiones y los criterios que son la base para implantar el proceso de administración de la compensación en la empresa. Podría pensarse que son muchos los criterios que se necesitan para poder definir la política de compensación; sin embargo los más críticos son los siguientes: nivel de competitividad de la compensación de la empresa, composición del paquete de compensación total,

construcción de los rangos de sueldos de los puestos, administración del rango de sueldo de los puestos y en algunos casos, administración de aquellos puestos cuya compensación, según la experiencia, debe sujetarse a un criterio particular derivado de alguna distorsión del mercado de compensación que se utiliza como referencia de alguna práctica predominante del sector económico en el que compete la empresa.

Nivel de competitividad de la compensación. Esta primera decisión fundamental para la empresa, en buena medida determina la calidad del talento humano que la organización está en condiciones de atraer, motivar y conservar para conseguir los resultados de negocio planteados en su estrategia.

Cuando se define la intención competitiva para la compensación de la empresa se necesita también especificar el periodo de revisión, aunque éste deberá ir adecuándose de acuerdo con los crecimientos previstos en el mercado de referencia. En este sentido, la práctica de muchas empresas de formular al menos un plan de trabajo y un presupuesto anual resulta todavía más importante cuando se trata de las acciones relacionadas con la compensación del personal.

Composición del paquete de compensación total. Se había señalado que se debe considerar, por una parte, el momento estratégico de la empresa, es decir, los resultados críticos que se plantean en la estrategia del negocio de la empresa y, por la otra, las características culturales de las personas a quienes se destina. Existen otros dos temas indispensables para definir la composición del paquete de compensación total: el primero se relaciona con las posibilidades que tienen los distintos componentes del paquete de compensación total sobre la capacidad de la empresa para atraer, motivar y conservar a su personal, y el segundo tema está relacionado con la manera que el paquete de compensación total aprovecha las ventajas fiscales que la legislación vigente permite tanto para la empresa como para los empleados.

Construcción de los rangos de sueldos de los puestos. Una vez que se ha decidido la posición competitiva apropiada para la compensación de la empresa en el mercado de

referencia y se ha especificado la composición del paquete de compensación total en efectivo con que se retribuirá al personal, se tienen todos los elementos necesarios para calcular los rangos o escalas de sueldo del tabulador dentro de los cuales se tendrá que administrar el sueldo nominal y, como consecuencia, normalmente también la compensación total en efectivo de los titulares de los puestos.

Administración de los rangos de sueldo del tabulador. La eficacia del desempeño es el criterio más apropiado para administrar la posición del sueldo del personal dentro del rango de sueldos que le corresponde al nivel de su puesto, este rango debe tener posiciones objetivo para los sueldos del personal.

A cada nivel de eficacia del desempeño corresponde una posición objetivo dentro del rango de la escala de sueldos del puesto y cualquier posición del sueldo actual que se encuentre por encima o por debajo de esa posición objetivo, está creando en la organización una situación de inequidad, que es tan pequeña o tan grande como sea la distancia entre la posición actual del sueldo del puesto en su rango y la posición objetivo que debería tener ese sueldo de acuerdo con el desempeño de su ocupante. Visto desde esta perspectiva, el problema de la administración del rango de sueldos de los puestos puede solucionarse como un problema de control.

Las correcciones que se apliquen deben ser proporcionales al tamaño de las desviaciones respecto a la posición objetivo y a la eficacia del desempeño; es decir, mientras mayor sea la desviación, o inequidad, y mayor sea el desempeño del titular del puesto, mayor y más rápida tendrá que ser la corrección o el incremento del sueldo que se aplique.

Guía de aumentos de sueldos. Es un instrumento que ordena, de manera casi automática, la equidad de las prácticas de compensación de la empresa, pero también resulta sumamente útil para especificar los criterios que se aplican a las decisiones de incrementos de sueldo y, en consecuencia, de compensación del personal.

Estimación del presupuesto de sueldos. Una vez que se tiene definida la política de compensación, las escalas de sueldos de tabuladores y especificados los criterios que se aplicarán a la revisión de los sueldos y, por consiguiente, a la situación de compensación del personal, se necesita estimar el presupuesto que se requiere para los nuevos sueldos. En este punto, con frecuencia resulta conveniente estimar quizá entre dos y tres opciones de criterios de revisión de los sueldos, antes de tomar la decisión que se pondrá en práctica.

La política de compensación resume la intención de la alta dirección en relación con el papel que le corresponde a la compensación en el ámbito de la estrategia del negocio de la empresa.

Es importante considerar las posibilidades económicas y de desarrollo de la empresa, para así poder ponderar los sueldos que ella esta dispuesta a ofrecer a sus empleados.

En nuestro país se tiene asignado en forma anual y permanente el salario mínimo que los trabajadores deben obtener y el cual debe servir de base a la entidad que desee mejorar y ser más competitiva dentro del mercado laboral.

CAPÍTULO 2

PRESTACIONES
E
INCENTIVOS

2.1 CONCEPTOS DE LAS PRESTACIONES

Definir las prestaciones no es una tarea fácil, ya que ni la misma Ley Federal del Trabajo precisa claramente este concepto. Todas las prestaciones están reglamentadas, en menor o mayor medida, por la legislación laboral y fiscal vigente no sólo en nuestro país sino, en general, en todas las naciones.

En el Diccionario de la Real Academia Española define como "cosa o servicio que un contratante (en este caso la empresa) da o promete al otro (el empleado o trabajador)".

El Diccionario Hispano Americano dice que las prestaciones a los trabajadores son todas aquellas modificaciones que aumentan el patrimonio de los mismos, cuyo origen es el trabajo.

Agustín Reyes Ponce dice que "prestaciones son servicios o beneficios que una empresa ofrece, además de lo que debe en justicia a sus trabajadores para ayudarlos en sus problemas".

Herbert S. Churden dice que las prestaciones representan para el empleado ingreso extra, seguridad adicional o condiciones de trabajo más convenientes que no requieren esfuerzo adicional.

Por último, el autor Fernando Arias Galicia nos dice que las prestaciones son aquellos elementos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que de otra manera él hubiere tenido o se hubiese visto obligado a realizar.

Las prestaciones tienen como propósito fundamental desarrollar en los empleados el sentido de pertenencia a la organización; protegerlos de riesgos, por lo general

imprevisibles, y mejorar el nivel de calidad de su vida personal, familiar y social, en el mediano y largo plazo.

La crítica situación que vive nuestro país, se ve reflejada en todos los ámbitos de la sociedad, si bien sabemos que la sombra del fantasma inflacionario afecta a todos los niveles económicos, y es en la clase trabajadora donde repercute con mayor fuerza, ya que la carrera precios-salarios es en la actualidad una situación totalmente disparada.

Es así como las prestaciones surgen como beneficio colateral al salario, que un patrón o empresa otorga a su trabajador por un servicio personal subordinado.

Prestaciones más comunes de los empleados

-
-
- | | |
|--|--|
| 1. Actividades socioculturales y recreativas | 29. INFONAVIT |
| 2. Aguinaldo | 30. Pago especial por tiempo extra |
| 3. Anteojos | 31. Permisos con goce de sueldo p. Compro. |
| 4. Ayuda educativa | 32. Plan de acciones |
| 5. Ayuda para gastos de defunción | 33. Plan de automóvil |
| 6. Ayuda para comida | 34. Planes de pensiones |
| 7. Ayuda para guardería | 35. Plan de retiro |
| 8. Ayuda para renta | 36. Plan múltiple de previsión social |
| 9. Ayuda para transporte | 37. Premio de asistencia |
| 10. Ayuda para nacimiento de hijos | 38. Premio de puntualidad |
| 11. Ayuda para actividades deportivas | 39. Premios por sugerencias |
| 12. Arcón navideño | 40. Préstamos ABCD |
| 13. Becas | 41. Préstamos por urgencias |
| 14. Bonos por desempeño (no garantizados) | 42. Prima dominical |
| 15. Bono o premio por productividad | 43. Prima vacacional |
| 16. Chofer ejecutivo | 44. Primas por antigüedad |
| 17. Club deportivo o social para ejecutivos | 45. Reembolso de gastos de automóvil |
| 18. Compras de artículos con descuento | 46. Reparto de utilidades |
| 19. Descuentos en productos de la empresa | 47. SAR |
| 20. Dispensa (en especie o vales) | 48. Seguro de vida |
| 21. Días feriados adicionales a los de ley | 49. Servicio de comedor |
| 22. Estacionamiento pagado por la empresa | 50. Servicio de transporte |
| 23. Examen médico periódico | 51. Servicios médico |
| 24. Fondo de ahorro | 52. Subsidios por incapacidad |
| 25. Gastos médicos (mayores, dentales, etc.) | 53. Tarjetas de crédito (gts. De la empresa) |
| 26. Gastos de gasolina | 54. Uniformes (ropa de trabajo) |
| 27. Horario de entrada flexible | 55. Vacaciones |
| 28. IMSS | |
-
-

En resumen se puede decir que las prestaciones son un beneficio adicional a los trabajadores, que pueden ser en efectivo o en especie. Son beneficios marginales, es decir adicionales al salario nominal, constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador.

Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta y como individuo aislado, no podría o sería difícil conseguir para sí mismo.

2.2 OBJETIVOS DE LAS PRESTACIONES

Las prestaciones actualmente son requeridas por la ley, deseadas por los empleados, demandadas por los sindicatos y, dentro de ciertos límites, ofrecidas por las empresas como un instrumento eficaz para crear un ambiente de confianza propicio para la productividad y por que contribuye a estabilizar la economía de los países. A continuación veremos los objetivos descables en un plan de prestaciones.

Objetivos sociales. El gobierno ha impulsado leyes fiscales que, por un lado, en ciertas condiciones hacen deducibles los costos de las prestaciones que la empresa puede otorgar a sus empleados y, por el otro, también han creado condiciones legales y fiscales específicas que permiten que los empleados reciban parte de su compensación como prestaciones, en efectivo o en especie, libres de impuestos o subsidiadas. Y como beneficiaria de ellas generalmente la familia.

Como resultado de esto el gobierno ha podido despreocuparse, hasta cierto punto, de la protección de su población económicamente activa y concentrar sus recursos y su esfuerzo en atender las imperiosas necesidades de salud, nutrición, educación y, en general, de desarrollo social de los grupos desprotegidos y marginados de la economía.

Objetivos de la empresa. Desde la perspectiva de la empresa, las prestaciones son un valioso instrumento para:

- Reducir los índices de rotación y ausentismo del personal
- Prevenir y neutralizar insatisfacciones de los empleados que pueden derivar en conflictos laborales y sindicales.
- Adquirir una ventaja que facilite el reclutamiento, la contratación y la permanencia del personal en la organización.
- Elevar la calidad de vida de los empleados y de sus familias
- Propiciar la identificación de los empleados con la empresa.

Debe considerarse que el establecimiento de las prestaciones representa una inversión de recursos y, que como tal, debe reeditar beneficios para la empresa y para sus empleados.

Objetivos de los empleados. Desde la perspectiva de los empleados, las prestaciones tienen los objetivos siguientes:

- Contar con una protección personal y familiar contra riesgos imprevistos.
- Obtener servicios y protección adicionales que, por adquirirse en grupo, resultan más baratos
- Contar con una protección para cuando llegue la vejez
- Disponer de algunos bienes subsidiados o servicios "indexados" a la inflación real.
- Disfrutar los subsidios y beneficios fiscales que permiten las leyes respectivas
- Contar con vacaciones y tiempo libre adicional al de ley.

Cuando las prestaciones avanzan en la dirección de estos objetivos, los empleados se sienten protegidos contra las inseguridades y los riesgos imprevisibles propios de nuestra sociedad industrial y están en mejores condiciones para desarrollarse física, social y culturalmente en sus ámbitos laborales así como familiares y sociales. Sienten que la empresa responde plenamente a sus necesidades, tanto del presente como del futuro y, en general, tienden a desarrollar un mayor sentimiento de valía personal, a identificarse más

intensamente con los fines organizacionales y a tener un sentido de pertenencia que les dé la seguridad y tranquilidad para percibir a su empresa como un lugar en el que vale la pena invertir su energía y trabajar por mucho tiempo.

Estos objetivos constituyen las principales causas del crecimiento y la heterogeneidad muy significativa que las prestaciones de los empleados han experimentado en los últimos 50 años.

2.3 PRESTACIONES EN EFECTIVO GARANTIZADAS

AGUINALDO

Es una gratificación anual que toda empresa tiene la obligación de otorgar a su personal.

Es una prestación fundamentalmente usada por el empleado para afrontar los gastos de fin de año.

En las épocas de alta inflación, el aguinaldo ha perdido un poco su atractivo debido fundamentalmente a que no mejora la liquidez semanal o mensual del empleado y también por que no es un ingreso libre de impuestos.

Desde hace varios años existe una iniciativa de Ley presentada por la diputación obrera, a través de la cual se pretende incrementar el aguinaldo de 15 a 30 días de salario. Esta iniciativa a estado congelada durante todo este tiempo, pero eventualmente pudiera ser ventilada como una concesión al sector obrero.

El mercado esta pagando en promedio 30.6 días de aguinaldo a su personal de confianza con una antigüedad de 5 años en forma gravable, sin embargo el monto se incrementa con la antigüedad en el 10.5% de las empresas de la muestra y en el 12.6% se otorga un mayor monto a ejecutivos.

Implicaciones Legales

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El art. 87 establece que el aguinaldo mínimo será el equivalente de 15 días de sueldo base y que deberá cubrirse antes del 20 de Diciembre de cada año. También establece que los trabajadores que por cualquier motivo no laboren durante todo el año, tendrán derecho al pago de la parte proporcional del aguinaldo conforme al tiempo trabajado, aunque no establece si este tiempo debe captarse por días, semanas o meses completos.

Aunque no se especifica expresamente, el aguinaldo se calcula de acuerdo con el sueldo base que percibe el empleado en la fecha en que se paga.

De lo establecido por el art. 84 se deduce que el aguinaldo es objeto de integración al salario para el cálculo de las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador en los términos del art. 89. En el mismo sentido, del art. 143 se desprende que el aguinaldo debe ser objeto de integración al salario base para el efecto del cálculo de cotización al INFONAVIT.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. El art. 32 establece que el salario base de cotización se integra, entre otros conceptos, por las gratificaciones en efectivo, de lo que se deduce que el aguinaldo debe ser integrado por estos efectos.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. De acuerdo con el art.78, el aguinaldo es un ingreso gravable, sin embargo la fracción XI del art.77 establece que está exento del pago de impuestos el monto de las gratificaciones que reciban los empleados hasta el

equivalente de 30 días de salario mínimo del área geográfica del contribuyente, siempre que se otorguen con carácter general, lo que significa que solo es gravable el monto de excedente a esos 30 días de salario mínimo.

El art. 80 y 86 de la Ley del reglamento de la LIRS ofrecen una opción para la retención del impuesto correspondiente a las gratificaciones anuales y que consiste en usar como tasa aplicable a esos ingresos, sin ninguna deducción, el coeficiente que resulta de dividir los impuestos cobrados desde enero 1° a la fecha del pago de la gratificación, entre los ingresos percibidos en ese mismo lapso.

AYUDA PARA ARRENDAMIENTO DE CASA HABITACION.

Es el pago que la empresa hace a nombre del empleado o el reembolso a éste, de los gastos derivados del arrendamiento de una casa habitación.

Se trata de una prestación no muy común en nuestro medio, pero que ofrece ventajas fiscales atractivas a todos los niveles del personal.

Hay que considerar que, en tanto que el espíritu de las disposiciones implica el proporcionar casa habitación a los trabajadores, es importante tener claro que no sería lógico que disfrutasen de esta prestación los empleados que ya poseen una casa habitación, por lo que entraría en conflicto con el criterio de generalidad. De esta forma, se convierte en un concepto que en la práctica tendría más utilidad dentro de un plan múltiple de previsión social.

En el mercado la muestra de empresas que lo otorgan es muy bajo y es básicamente a nivel ejecutivo, sin embargo es común encontrarla como parte del plan múltiple de previsión social proporcionado por el 18.9% de la muestra.

Implicaciones Legales

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El art. 136 establece la obligación de toda empresa de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, aunque posteriormente releva a las empresas de esta obligación a cambio de realizar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda. A este respecto el art. 150 establece que el hecho de que las empresas ofrezcan a sus trabajadores casas en comodato o arrendamiento, no las exime de su obligación de contribuir al Fondo Nacional de la vivienda.

El art. 84 establece que la habitación forma parte del salario para efecto de las indemnizaciones que establece el art. 89. Por su parte el inciso d del art. 143 indica que la habitación sólo se integra al salario base de cotización al INFONAVIT cuando es totalmente gratuita, es decir, si el empleado cubre alguna parte de su costo, automáticamente deja de formar parte de ese salario.

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. El inciso d del art. 32 establece prácticamente la misma descripción que el art. 143 de la L.F.T. , es decir, la habitación forma parte del salario base de cotización del IMSS sólo cuando se ofrece en forma gratuita al trabajador, en cuyo caso se integrará un 25% adicional al salario (art.38).

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. En una interpretación literal de la Ley y ciertamente más riesgosa, se podría pensar que en este concepto "ayuda para arrendamiento de casa habitación" le podría ser aplicable la fracción VII del art. 77 que dice que no se pagará impuesto sobre la renta por concepto de casas habitación proporcionadas por las empresas a los trabajadores, siempre que satisfagan los requisitos de deducibilidad. En el caso de esta interpretación es importante aclarar que no le sería aplicable la limitación que establece el último párrafo del mismo artículo.

Sin embargo, pensamos que una interpretación más aceptable de la Ley podría similar este concepto a las prestaciones de previsión social previstas en la fracción VI del propio art.77, en cuyo caso le sería aplicable la limitación prevista por el último párrafo del

art.77 que indica que la exención se limita cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios más los ingresos por concepto de gastos de previsión social exceden el monto de 7 salarios mínimos elevados al año, en cuyo caso la exención equivale a un salario mínimo elevado al año.

Respecto a los requisitos de deducibilidad, le son enteramente aplicables los especificados para el plan múltiple de previsión social.

AYUDA PARA DESPENSA

Esta prestación reviste la forma de un pago periódico (normalmente en forma de vales o cupones) que recibe el empleado con el propósito de que lo destine a la adquisición de artículos de primera necesidad.

La ayuda para despensa es una prestación que ha observado una creciente tendencia de adopción en las empresas dado que en la práctica constituye un ingreso periódico y libre de impuesto para el empleado hasta el límite que establece el último párrafo del art. 77.

Para reforzar el sustentado del plan de ayuda para despensa, muchas empresas han optado por establecer convenios con cadenas de tiendas y supermercados, mediante los cuales adquieren vales o cupones con los que pueden obtenerse los productos que se expendan en esos comercios. Esta modalidad, si bien implica la limitación de forzar al empleado a gastar esas cantidades en cierta tienda, ofrece a cambio que las cantidades pagadas por este concepto se destinen precisamente al consumo de comestibles y otros productos para el uso doméstico.

Otra modalidad consiste simplemente en reembolsar al empleado gastos de despensa hasta por el monto que tenga derecho. En este caso y para satisfacer tanto los requisitos que contiene el art. 23 del reglamento como para comprobar que estas se

destinaron a la compra de productos de primera necesidad, es necesario que los pagos que se hagan al empleado estén amparados por comprobantes de las tiendas o comercios que cumplan con los requisitos fiscales.

Aunque existen criterios del Tribunal Fiscal de la Federación en el sentido de que se consideran despensas no sólo los paquetes de artículos básicos y los cupones canjeables por ellos, sino hasta las cantidades pagadas por este concepto, resulta indispensable que el plan este sólidamente sustentado, e especialmente para demostrar que los montos concedidos o reembolsados al empleado se destinan específicamente a la compra de productos básicos y alimentos.

Es necesario mencionar que, aunque han existido iniciativas de las autoridades hacendarias para excluir expresamente de las prestaciones de previsión social a la ayuda de despensa cuando constituye un pago en efectivo o en vales, la diputación obrera se ha opuesto terminantemente hasta este momento. No obstante es recomendable que la adopción de un plan como éste contemple alternativas contingentes para la eventual reglamentación de pagos en efectivo.

Para evitar la integración al salario para efectos de cuotas al IMSS, muchas empresas han adoptado la práctica de deducirle al empleado una contribución nominal simbólica.

La ayuda para despensa ya sea en forma de vales o reembolso de gastos es otorgada por el 73.7% de las empresas del mercado con un monto promedio de 10.6% mensuales, en algunos casos las empresas pagan el excedente el tope legal, por lo general en forma gravable.

Implicaciones Legales

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La ayuda para despensa forma parte del salario para efecto de las indemnizaciones a que se refiere el art. 89, de acuerdo con lo que

establece el art.84. Por otra parte, de lo que establece el inciso d del art. 143 se desprende que esta prestación no forma parte del salario base de cotización al INFONAVIT.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. El inciso d del art.32 establece expresamente que las despidas no se tomarán en cuenta para integrar el salario base de cotización el IMSS, siempre y cuando no se otorguen gratuitamente al trabajador.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Aunque la Fracc. VI del art. 77 no menciona expresamente la ayuda para despensa, se ha interpretado que queda comprendida dentro de las prestaciones de previsión social de naturaleza análoga. Interpretación que ha sido respaldada en varias ocasiones tanto por el Tribunal Fiscal de la Federación como por la Suprema Corte de Justicia. En virtud de ello, le son aplicables las disposiciones fiscales a que se hace referencia en el plan múltiple de previsión social.

AYUDA PARA GASTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

La prestación constituye un reembolso de aquellos gastos culturales, deportivos o recreativos en que incurre el empleado, derivados de su asistencia a eventos como conciertos o conferencias, compra de libros, cuotas de suscripción a clubes sociales o deportivos, etc.

Al igual que otras prestaciones de previsión social, las ayudas económicas para gastos culturales y/o deportivos han experimentado cambios en el pasado reciente. En efecto, hasta mediados de los años 70, los gastos realizados por las empresas a esto respecto se encauzaban a la organización de eventos culturales, recreativos y deportivos para el personal. Poco a poco fue adaptándose la modalidad de cubrir al empleado una cantidad para que disfrutase de los eventos culturales, recreativos o deportivos de su elección.

Es así como ahora esta prestación se ha convertido en un ingreso neto en efectivo para el empleado, lo que le ha convertido en una modalidad atractiva para personal de todos

los estratos, si bien es menos popular que las ayudas para despensa y las becas educacionales.

Para demostrar que estos gastos se erogaron precisamente con motivo de aspectos culturales o deportivos y para satisfacer los requisitos que señala el art. 23 del reglamento, es necesario que el pago que se realiza al empleado esté amparado por comprobantes que reúnan los requisitos fiscales.

La ayuda para gastos culturales y/o deportivos no es una prestación común en el mercado en los casos en que es otorgada en efectivo, excepto como parte del plan múltiple de previsión social implementado en el 18.9% de la muestra.

Normalmente se pacta en los contratos colectivos de trabajo, como prestación para personal sindicalizado.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Aunque no se hace referencia expresa a esta prestación en el art. 84 se considera que es un objeto de integración al salario para efecto de las indemnizaciones a que se refiere el art. 89 en virtud de ser cantidades que se entregan al empleado por su trabajo. Así mismo los gastos culturales y deportivos no forman parte de el salario base de cotización al INFONAVIT dado que el art.143 fracc. b excluye de integración los gastos sociales.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Al estar expresamente mencionados los gastos sociales en el art. 32, se deduce que no se integran al salario base de cotización al IMSS

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. La fracc. VI del art. 77 menciona expresamente que el empleado (contribuyente) no pagará impuesto sobre la renta por ingresos destinados a que el trabajador disfrute de actividades culturales y deportivas.

En consecuencia, le son enteramente aplicables las disposiciones fiscales a que se hace referencia cuando se describe el plan múltiple de previsión social.

AYUDA PARA TRANSPORTACIÓN

Se trata de un pago periódico que recibe el empleado con el propósito de que lo destine al pago de sus gastos de transporte.

Es una prestación aún poco difundida, fuera de ciertas zonas donde predomina la industria maquiladora. Sin embargo dado que se trata de una prestación exenta de impuesto, hasta el límite previsto por el art. 77, debería ser considerada, sobretodo cuando existan motivos que hagan inadecuada la adopción de otras prestaciones de previsión social.

Su adopción requiere a diferencia de otras prestaciones de previsión social, de la cuidadosa estructuración del plan y de su validación por parte de los asesores fiscales de la empresa.

Al igual que la ayuda para renta y gastos culturales y deportivos no es una prestación común en el mercado excepto como parte del plan múltiple de previsión social.

IMPLICACIONES LEGALES .

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. No establece ninguna disposición al respecto, sin embargo, de lo establecido por el art. 84 se deduce que las ayudas para transportación forman parte del sueldo para efecto de las indemnizaciones que establece el art. 89, no así para cotizar al INFONAVIT, dado que los gastos sociales estan expresamente incluidos.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Del contenido del art. 32 se desprende que, al estar expresamente mencionados los gastos sociales, la ayuda para transportación no se integra al salario base de cotización al IMSS.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Aunque no es mencionada expresamente, en general se ha aceptado que la ayuda para transportación es un concepto que queda incluido dentro del rubro de otras prestaciones análogas de previsión social, por lo que, de acuerdo con esta interpretación y según especifica la fracción VI del art. 77, esta exenta del pago del impuesto sobre la renta.

En consecuencia le son enteramente aplicables todas las disposiciones fiscales que se mencionan en el plan múltiple de previsión social.

AYUDAS ECONÓMICAS VARIAS (POR NACIMIENTO DE HIJOS, DEFUNCIÓN DE FAMILIARES, ETC.)

Consiste en el pago de un bono con carácter de ayuda para que el empleado pueda sufragar los gastos derivados de eventos tales como el nacimiento de un hijo, la defunción de un familiar cercano, su matrimonio y otros similares.

Este tipo de ayudas económicas se encuentran pactadas frecuentemente en contratos colectivos de trabajo y tienen la finalidad de ayudar al trabajador a afrontar gastos inesperados y/o extraordinarios en los que tiene que incurrir como resultado de situaciones familiares diversas.

IMPLICACIONES LEGALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Del contenido del art.84 se desprende que este tipo de ayudas forma parte del sueldo del empleado para efectos de las indemnizaciones a que se refiere el art. 89. Por otra parte, el estar excluidos expresamente los gastos sociales del art. 143, estos pagos no se integran al salario base de cotización al INFONAVIT.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. El art.32 excluye expresamente los pagos sociales, por lo que no forman parte del salario base de cotización al IMSS. Por otra parte, el IMSS tiene establecidas sus propias ayudas para algunas de estas eventualidades, aunque no siempre se trata de una ayuda económica. Concretamente, para el caso de nacimientos de hijos, el art.102 establece que el IMSS otorgará a la madre asistencia obstétrica, ayuda en especie durante seis meses para la lactancia y una canastilla de productos para el cuidado del niño.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Por un lado, la fracc. IV del art. 77 indica que no son gravables los ingresos recibidos con motivo de gastos de funeral. Por otra parte aunque no se mencionan expresamente, las ayudas por nacimiento, por matrimonio, etc., se aceptan en general que quedan comprendidas dentro del rubro de otras prestaciones de previsión social análogas, a las que exime del pago de impuestos sobre la renta la fracc. VI del mismo art. 77.

BECAS EDUCACIONALES O REEMBOLSO DE COLEGIATURAS.

Consisten en el reembolso que hace la empresa a sus empleados de gastos en que éstos hayan incurrido con motivo de estudios del propio empleado o sus hijos.

Esta prestación, que empezó efectivamente con una cuantas becas que se sometían a concurso, se han transformado en muchas empresas en una ayuda generalizada de gastos de educación y en otros casos, en un mecanismo para estimular la capacitación del personal.

IMPLICACIONES LEGALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La fracc. XIV del art. 132 dice que es obligación de los patrones cubrir los gastos indispensables para sostener, en forma decorosa, los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, siempre que el patrón de empleo a

mas de 100 y menos de 1000 personas. Establece asimismo, la obligación del becario de prestar sus servicios al patrón que lo ha becado por un mínimo de un año.

Las becas educacionales forman parte de el salario para efecto de las indemnizaciones que establece el art.84, se trata de pagos hechos al empleado por su trabajo. Por otra parte, al quedar excluidos expresamente bajo el rubro de gastos sociales, las becas educacionales no forman parte de el salario base de cotización al INFONAVIT.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Al estar expresamente mencionados dentro de los incisos excluyentes del art.32 de la Ley bajo el rubro de gastos sociales, las becas educacionales no forman parte del salario base de cotización al IMSS.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Las becas educacionales pueden tener dos tratamientos distintos. Cuando se trata de becas con motivo de estudios realizados por los empleados de la empresa, se consideran como gastos indispensables para la empresa y en consecuencia son deducibles y no gravable para el empleado. Además dentro de estos supuestos, no existe limitación alguna en cuanto al monto y no le es aplicable el concepto de generalidad que señala la fracción XII del propio art. 24

Por otra parte las becas educacionales se pueden considerar como prestaciones de previsión social, en especial cuando los gastos que se reembolsan se derivan de los estudios realizados por los hijos del empleado.

En consecuencia le son aplicables todas las disposiciones fiscales a las que se han hecho referencia en el plan múltiple de previsión social.

COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Se trata de una prestación establecida en empresas de ciertos ramos de actividad, particularmente de la Banca y de Seguros y Afianzadoras, que establece el pago de una cierta cantidad, a aquellos empleados que han alcanzado distintos rangos de antigüedad.

IMPLICACIONES LEGALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Aunque no se hace referencia expresa a esta prestación, del contenido de los art. 84 y 143 se desprende que forma parte de el sueldo del empleado, tanto para las indemnizaciones a que se refiere el art. 89 como para determinar el salario base de cotización del INFONAVIT.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Aunque tampoco se hace referencia a la compensación, queda claro que forma parte de el salario base de cotización al IMSS, en los términos del art. 32.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA no hace ninguna referencia expresa a esta prestación, pero es obvio que se trata de un ingreso gravable para el trabajador (art.78) y deducible para las empresas (fracc. I, art. 24).

COMPENSACIÓN POR AUTOMÓVIL

Es el pago que recibe un empleado principalmente ejecutivo del área de ventas y/o servicios, en sustitución del beneficio de la asignación de automóvil y los gastos del mismo en un período predeterminado.

Los montos otorgados varían dependiendo de el criterio considerado por las empresas para determinar el beneficio de la asignación y los gastos del auto y también del nivel organizacional al que se otorgue.

IMPLICACIONES LEGALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Aunque no se mencione expresamente del contenido de los art. 84 y 143 se desprende que forma parte de el sueldo del trabajador para los efectos de las indemnizaciones que establece el art. 89 y para el pago de las cuotas al INFONAVIT

LEY DEL SEGURO SOCIAL. No establece ninguna disposición al respecto, sin embargo, forma parte de el salario de cotización al IMSS, pues no se contempla como excepción en ninguno de las incisos del art.32.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. La compensación por automóvil es gravable para el empleado en los términos del primer párrafo del art. 78 y son deducibles para las empresas de acuerdo con la fracc. I del art. 24

Por otro lado el art. 91 del reglamento de la Ley establece un procedimiento operativo para la retención del impuesto que consiste en prorratear el monto de la compensación entre el número de meses a los que corresponde su pago y aplicándole la tasa de impuestos a los que correspondería si el pago fuese hecho en forma mensual. Este procedimiento reduce considerablemente el monto de la retención.

PREMIO O BONO POR PUNTUALIDAD Y/O ASIDUIDAD

Normalmente revisten la forma de un pago en efectivo al empleado que tiene asistencia perfecta durante periodos predeterminados. El monto de la prestación se pierde

parcial o totalmente cuando el empleado llega tarde a sus labores o cuando falta durante el periodo en cuestión.

IMPLICACIONES LEGALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Aunque no existe ninguna disposición expresa a este respecto, se considera que en estricto apego a la Ley, los premios o bonos de puntualidad forman parte del salario del trabajador para efectos de las indemnizaciones que establece el art. 89, dada la amplitud de la definición de salario del art. 84. No obstante, existen criterios aislados que establecen que no se puede integrar, pues no es un ingreso que se entregue al trabajador por sus servicios, sino por su asiduidad o puntualidad.

Por lo demás esta expresamente excluido de los conceptos que integran el salario base de cotización al INFONAVIT (art. 143).

LEY DEL SEGURO SOCIAL. El inciso del art. 32 establece específicamente que los premios de asistencia no se integran al salario base para efectos de cotización al IMSS.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Los premios o bonos de puntualidad y/o asiduidad son gravables de acuerdo con lo que establece el art. 78 por cuanto son un ingreso derivado de la relación laboral, por otra parte y a pesar de que se trata de una interpretación que no es muy respaldada por muchos abogados, algunas empresas han evitado el gravante a este tipo de prestaciones pagando este bono o premio mediante algunos de los conceptos amparados por el art. 77, principalmente por la fracc. VI, por ejemplo, reembolsando gastos de transportación al personal que se presenta puntualmente a sus labores, o pagándolo mediante vales de despensa.

PRIMA DOMINICAL

Es el pago de un bono o premio adicional al que tiene derecho el empleado que trabaja el día domingo como parte de su jornada semanal.

Suele tener su principal ámbito de aplicación entre los trabajadores sindicalizados

IMPLICACIONES LEGALES .

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El art. 71 dice que los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a que se les pague una prima adicional equivalente al 25% del sueldo de dicho día. De la lectura textual de dicho art. Se desprende que la prima dominical se genera solo cuando el domingo forma parte de la jornada normal de trabajo.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Al igual que en el caso del art. 143 de la L.F.T., el art. 32 de la L.S.S., establece que la prima dominical forma parte del salario base de cotización al IMSS.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. La frac. XI del art. 77 establece que tratándose de primas dominicales, quedan exentos del pago del impuesto los ingresos por este concepto hasta el equivalente de un salario mínimo general del área del trabajador por cada domingo que se labore.

PRIMA VACACIONAL

Es el pago de una cantidad en efectivo que debe cubrir toda empresa u organización a su personal, antes de disfrutar del periodo de vacaciones, en forma adicional y proporcional al sueldo base de esos días.

Esta prestación esta obviamente orientada a mejorar la liquidez del empleado en el momento en que sale a disfrutar de sus vacaciones y en este sentido, es sumamente apreciada, especialmente por los sindicatos que la demandan frecuentemente.

IMPLICACIONES LEGALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El art. 80 establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor al 25% sobre los salarios que les corresponden durante el periodo de vacaciones. En estricto apego a lo que establece el art. 76, la prima puede ser calculada con base en el salario de los días hábiles o laborales del periodo vacacional, pues indica que este período "...en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborales..."

Aunque no se menciona expresamente la prima vacacional, el art. 79 establece que si la relación de trabajo termina antes de cumplir el año de servicios, el trabajador tiene derecho al pago de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo laborado y de ello se deduce que también tenga derecho al pago proporcional de la prima de vacaciones.

De lo establecido en el art.84 se deduce que la prima vacacional es objeto de integración al salario para el calculo de las indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador, en los términos del art. 89 en el mismo sentido, del contenido del art. 143 se desprende que la prima vacacional debe considerarse para integrar el salario base de cotización al INFONAVIT.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. El art. 32 establece que "...el salario base de cotización se integre con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones...PRIMAS..." de lo que se deduce que la prima vacacional debe ser integrada para estos efectos.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. La fracc XI del art. 77 establece que estan exentas de pago de impuesto las primas vacacionales que otorguen los patronos

durante el año calendario a sus trabajadores hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador.

REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS, DENTALES, HOSPITALARIOS Y FUNERARIOS

Mediante esta prestación la empresa cubre directamente al empleado un aparte o la totalidad de los gastos médicos, dentales, hospitalarios y/o funerarios en que deban incurrir, cuando no hace uso de los derechos que les otorga el IMSS.

Son en principio deducibles para el empleado, es decir, no pagan impuesto por los ingresos que destine a este efecto. En consecuencia, el estímulo fiscal que se ofrece al reembolso de estos gastos no hace sino transferir la exención del empleado al patrón. Cabe en este punto la aclaración de que la fracc. III del art. 140 limita la deducción, en el caso específico de los gastos de funeral, al equivalente de un salario mínimo elevado al año.

Esta circunstancia implica que, en comparación con otras prestaciones de previsión social, ésta resulte menos atractiva.

IMPLICACIONES LEGALES

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. No existe ninguna disposición al respecto, sin embargo, para efectos de las disposiciones legales a que se refiere el art. 89 forma parte de el salario pues se trata de cantidades que percibe el empleado por su trabajo. Según lo prevé el art. 84. Por otra parte, el reembolso de estos gastos no se integra al salario para efecto de cotización al INFONAVIT, dado que se contempla como una parte de las excepciones que señala el art. 143 ("gastos sociales").

LEY DEL SEGURO SOCIAL. De la misma manera que en el caso del INFONAVIT esta prestación no forma parte de el salario base de cotización al IMSS en los términos del art. 32 de la Ley.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Los gastos por el pago de honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios efectuados por el empleado por tratamiento de enfermedades tanto de él mismo como de su cónyuge, ascendientes o descendientes. (que no tengan ingresos iguales o superiores a un salario mínimo), son deducibles cuando el empleado presenta declaración anual de ingresos e impuestos (art. 140-III). La fracc. IV del art. 77 indica que no se pagará impuesto sobre la renta por ingresos percibidos con motivo de reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se conceden de manera general, de acuerdo con las leyes y contratos de trabajo.

Es importante señalar que la limitación que establece el art. 77 no es aplicable a este inciso por lo que esta prestación puede ser otorgada sin límite alguno.

Por lo demás le son aplicables las disposiciones fiscales relativas a la deducibilidad, mismas que se presentaran en la sección correspondiente del plan múltiple de previsión social..

2.4 PRESTACIONES EN EFECTIVO NO GARANTIZADAS.

BONO POR DESEMPEÑO O RESULTADOS / BONO EJECUTIVO

Se trata del pago que recibe el empleado como producto de su actuación y/o los resultados de la empresa a lo largo de su periodo predeterminado, que generalmente es anual. Normalmente la adopción de esta prestación tiene por objeto compensar al personal ejecutivo.

Se trata de una práctica adoptada en México principalmente por empresa multinacionales, especialmente norteamericanas, pues es una prestación bastante generalizada en los estados unidos.

Sin embargo, con el tiempo ha sido adoptada por un gran número de empresas mexicanas que la han encontrado como estimulante del desempeño.

Los criterios para determinar la cuantía del bono pueden ser simplemente discrecionales, o sea, la cuantía es la discreción del director general de la empresa, hasta complicadas formulas en las que diferentes variables de desempeño y resultados son ponderadas y culminan en la determinación de un porcentaje al que corresponde un cierto monto o a cierto número de días de sueldo.

Aunque se trata de una prestación fundamentalmente otorgada en niveles ejecutivos, existen bonos por desempeño a niveles no ejecutivos en algunas empresas de nuestro medio.

IMPLICACIONES LEGALES.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Aunque no se menciona expresamente, el contenido de los art. 84 y 143 se desprende que forma parte del sueldo del trabajador para los efectos de las indemnizaciones que establece el art. 89 y para el pago de las cuotas al INFONAVIT.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. No establece ninguna disposición al respecto, sin embargo, forma parte del salario base de cotización al IMSS, pues no se contempla como excepción en ninguno de los incisos del art. 32.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Los bonos por desempeño o bonos ejecutivos son gravables en los términos del primer párrafo de art. 78, y son deducibles para las empresas de acuerdo con la fracc. I del art. 24.

Por otra parte, el art. 91 del reglamento de la ley establece un procedimiento optativo para la relación del impuesto, que consiste en prorratear el monto del bono entre el número de mese a los que corresponde su pago y aplicándole la tasa de impuestos que correspondería si el pago fuese hecho en forma mensual. Este procedimiento reduce considerablemente el monto de retención.

INCENTIVOS O PREMIOS

Es el pago variable, adicional al sueldo, que recibe el empleado como estímulo a su desempeño, normalmente como producto de haber alcanzado ciertos resultados o metas a los que estaba previamente condicionado.

Tienen su principal ámbito de aplicación entre vendedores y entre trabajadores sindicalizados. En el primer caso, los incentivos suelen ofrecerse a los empleados que alcanzan metas de ventas, de cobranza o de promoción de productos.

En el caso de los trabajadores sindicalizados los incentivos y los premios son una fórmula de reconocer metas de producción individuales o de grupo, aunque suele haberlos para estimular la seguridad, la calidad, y en general, la productividad.

Los incentivos suelen ser estimulantes en el desempeño pero no es recomendable adoptarlos si las metas en que se basan no son suficientemente objetivas y fáciles de medir, pues de otra forma pueden generar demasiadas excepciones o por lo menos, perder su significación.

IMPLICACIONES LEGALES.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De acuerdo con el art. 84 y el 43 los incentivos o premios forman parte de el sueldo de el empleado, tanto para el calculo de las indemnizaciones a que se refiere el art. 89 como para determinar el salario base de cotización al INFONAVIT.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. De acuerdo con el contenido del art. 32, los incentivos y los premios forman parte del salario base de cotización al IMSS.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Los incentivos o premios son una prestación gravable para el empleado, de acuerdo con el primer párrafo del art. 78 y deducibles para las empresas en términos de la fracc. I del art. 24.

TIEMPO EXTRA / TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO.

Es el pago a que tiene derecho el empleado por haber trabajado en exceso de su jornada ordinaria o bien por haber trabajado en días de descanso semanal o días de descanso obligatorio.

Se trata de una prestación que tiene su principal ámbito de aplicación entre los trabajadores sindicalizados y los empleados administrativos a nivel bajo, a pesar de que la ley lo establece para todo tipo de personal. En esta práctica ha influido el hecho de que algunas empresas multinacionales han adoptado en México el concepto norteamericano de personal "no exento" para señalar al empleado administrativo de nivel medio y bajo al que se debe pagar el tiempo extra que labora. Al resto del personal, o sea al grupo ejecutivo, es raro que se le hagan pagos por este concepto.

IMPLICACIONES LEGALES.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El art. 66 establece que, por circunstancias extraordinarias, puede prolongarse la jornada de trabajo sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, y el art. 67 señala que las horas de trabajo extraordinarias se pagaran dobles. No obstante la prohibición expresa del art. 66, que antes se menciona, el art. 68 indica que la prolongación del período extraordinario, es decir, de las 9 horas semanales, implica el pago triple de salario. Estas disposiciones se interpretan frecuentemente como que es obligatorio para el empleado trabajar 9 horas extraordinarias por semana y que el exceso es potestativo.

Por otra parte, el art.73 señala que los empleados no están obligados a trabajar en días de descanso obligatorio, pero que si lo hicieran, tiene derecho a recibir un salario doble, en adición al salario que le corresponde ese día.

El tiempo extra se considera como parte de el sueldo para los efectos de las indemnizaciones que establece el art. 89, según se desprende del contenido del art. 84. Sin embargo el inciso f del art. 143 expresamente indica que el pago de tiempo extraordinario no forma parte de el sueldo base de cotización al INFONAVIT, salvo cuando este pactado en forma de tiempo fijo.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. El inciso f del art. 32 establece que el pago de tiempo extraordinario no forma parte de el sueldo base de cotización al IMSS, salvo cuando este pactado en forma de tiempo fijo.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. La fracc.I del art 77 indica que no estan sujetas al pago del impuesto sobre la renta las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinarios hasta el limite que señala la L.F.T. (9 horas semanales) en caso de trabajadores de salario mínimo general.

Adicionalmente señala que, tratándose de trabajadores con salarios superiores al mínimo, está exento del pago del impuesto el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en substitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

2.5 ADMINISTRACIÓN DE LAS PRESTACIONES

Las decisiones relativas a las prestaciones, en general, conllevan una complejidad mayor que las relativas a los sueldos, e incluso, que las de los incentivos.

Como origen de esta complejidad existen diversas causas que abarcan desde su naturaleza, sus objetivos, el tiempo en que una prestación realmente se convierte en un beneficio para un empleado en particular, las leyes los reglamentos y la jurisprudencia que norma el tratamiento fiscal de las prestaciones y, desde luego, el significado que la prestación misma representa para las necesidades y expectativas del empleado, las cuales están en función de su edad, género, antigüedad en la empresa, sus condiciones familiares particulares. De ahí que la administración de las prestaciones sea algo más que responder a las preguntas: ¿Qué prestaciones otorgar? Y ¿a quién se le debe ofrecer dichas prestaciones?

Ante el problema que implica esta complejidad de la administración de las prestaciones hay por lo menos dos enfoques: uno reactivo y el otro proactivo.

El enfoque reactivo en la administración de las prestaciones implica no hacer nada o, quizá mejor, sólo el mínimo que exige la ley, en relación con las necesidades y las aspiraciones de los empleados a que atienden las prestaciones. Este enfoque, aunque aparentemente significa un costo mínimo para la organización, en el mediano plazo por lo

regular implica un altísimo costo oculto en términos del clima laboral, la productividad y en la creación de las condiciones propicias para el activismo sindical y sus consecuencias.

Un enfoque proactivo, en el cual las decisiones de la empresa se fundamentan en un conocimiento razonable de las necesidades y aspiraciones de sus diversos grupos de empleados y en las posibilidades económicas para responder con acciones radicales a dichas necesidades sin caer en paternalismos exacerbados, siempre reeditarán, en el mediano plazo, beneficios individuales, y sociales que se verán reflejados en el bienestar y en la productividad del personal.

Definir un plan de prestaciones desde la perspectiva planteada implica, entre otras consideraciones, los pasos siguientes:

1. Segmentar al personal en grupos significativos que guarden una relativa homogeneidad en cuanto a características, necesidades y aspiraciones.
2. Definir las posibles prestaciones que se ofrecerán a los diferentes grupos. En este paso es clave el conocimiento de las necesidades y aspiraciones del personal.
3. Revisar la legalidad y fiscalidad de dichas prestaciones.
4. Revisar el costo total de los paquetes de prestaciones promedio resultantes, con los montos de costo total que reflejan las encuestas de mercado de prestaciones.
5. Contrastar este plan con las prestaciones actuales de la organización para los diferentes grupos.
6. Evaluar la viabilidad financiera en el corto, mediano y largo plazos de los paquetes de prestaciones.
7. En caso de que las condiciones de la empresa lo permitan, hacer las negociaciones colectivas necesarias para proporcionar, en su caso, la participación de los empleados y del sindicato en la reconfiguración del paquete de prestaciones correspondiente.

8. Preparar un programa de comunicación y asesoramiento a los empleados, en relación con los beneficios reales y, muy posiblemente, también con las condiciones y limitaciones que implican sus prestaciones.
9. Mantener un monitoreo continuo en cuanto a las prestaciones

Se considera que, en la medida que se mantengan presente estos pasos, en esa misma medida la empresa estará administrando las bondades que tienen las prestaciones para lograr la identificación de sus empleados, alimentando su sentido de pertenencia y creando las condiciones individuales y sociales propicias para estimular la productividad.

2.6 CONCEPTO DE INCENTIVO

El concepto de incentivo se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas situaciones predefinidas. Es decir, que los participantes en el plan de compensación recibirán esa parte de su retribución, única y exclusivamente si se cumplen ciertos requisitos previamente definidos; a estos planes también se les conoce como planes de compensación variables.

Un incentivo es un elemento destinado a lograr y/o a mantener una determinada conducta. Es una recompensa que se fija para motivar a un tercero/s a actuar de una manera deseada.

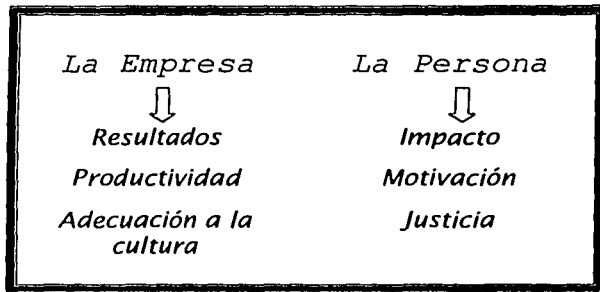
Los incentivos tienen la posibilidad de despertar el interés del personal por conseguir un mejor desempeño futuro. Si la conducta de las personas se premia, puede estimularse en una dirección que produzca mejores resultados que son del interés de la empresa.

2.7 OBJETIVOS DE LOS INCENTIVOS

Los premios o incentivos clásicos están, por lo general, diseñados para lograr aumentos en la productividad del personal los más difundidos son:

- Presentismo y puntualidad
- Producción
- Scanlon
- Bonus o gratificación.

Los incentivos deben lograr para



Presentismo y puntualidad. Este premio busca bajar los niveles de ausentismo de la empresa. En tal sentido contribuyen a la baja de los costos de producción y a la optimización de uso de los equipos. Suelen representar entre un 10% y un 30% de la remuneración del trabajador por lo que se transforman en parte sustancial del ingreso y hacen que los trabajadores no hagan uso de los regímenes de licencias legalmente estatuidos.

Producción. La empresa fija para cada sección objetivos de producción, alcanzados o superados éstos, el personal se hace merecedor del premio. Estos premios tuvieron amplia difusión después de los años 50 y hasta los 80; una de las razones por las que van cayendo de uso es que las empresas ya no encuentran mercados en permanente expansión. Ya no es tan grato para los empresarios el ver los almacenes de fábrica con grandes stocks.

Scanlon. J. Scanlon fue sindicalista y esta experiencia condicionó fuertemente la concepción de una modalidad de incentivo que busca conciliar los intereses de la empresa con los de los empleados.

En su esencia consiste en fijar que una parte de la facturación de la empresa se destinará a los empleados como premio. Se asume, entonces, que el premio hace que los trabajadores se preocupen por el nivel de ventas de la empresa y que ésta, a su vez, visualice que el crecimiento de los ingresos de sus empleados no "sale de sus bolsillos".

Bonus o gratificación. Muchas de las empresas que con cierta periodicidad (generalmente una vez al año) otorgan a ciertas franjas de su personal una suma de dinero a la que se llama bonus o gratificación.

Esta cantidad de dinero suele reflejar directa e indirectamente, el concepto que la empresa tiene acerca del desempeño del premiado en el período establecido.

Los bonus están generalmente relacionados con el sueldo, según los casos uno o dos sueldos extra al año.

Los premios e incentivos diseñados por las empresas buscan motivar a los empleados para el logro de determinados objetivos y/o conductas. Es por ello que el primer paso a considerar es el de la claridad de los objetivos y de las pautas de comportamiento requeridos por la empresa.

CAPÍTULO 3

**REGRLAMENTACIONES
GUBERNAMENTALES**

3.1 ANTECEDENTES

La historia económica referente a la forma de pago surge hace muchos años, a través de la cual se estudia la forma en que los hombres satisfacen sus necesidades humanas en el transcurso y desarrollo de la sociedad.

A continuación se comentarán las principales etapas que al paso del tiempo se han venido desarrollando como son: la comunidad primitiva, esclavismo y feudalismo, así como el desarrollo en México.

a) Comunidad Primitiva.

El hombre primitivo aprendió a domesticar animales, es decir, practicó la ganadería, aprendió a cultivar los campos, recoger cosechas y comenzó a desarrollar la agricultura, con esto el hombre se volvió sedentario.

El aumento de la producción de alimentos permitió el crecimiento de la población, las comunidades progresaron hasta convertirse en ciudades, especialmente las que estaban situadas cerca de los ríos, pues disponían de tierras fértiles y bien comunicadas.

El hombre empezó a practicar el comercio por medio del trueque (el sistema de comercio más primitivo por medio del cual, sin intervención del dinero, las tribus intercambiaban sus productos), y se inició el desarrollo de los medios de transporte y las mejoras en las técnicas de navegación.

b) Esclavismo

En la época en la que aparece y se desarrolla la propiedad privada de los medios de producción, aparecen las clases sociales en las cuales se permite la explotación del hombre por el hombre.

Los esclavos constituían la mayor parte de la población, no tenían ningún derecho, se les destinaban a trabajos manuales en la ciudad o en el campo, durante el tiempo los esclavos demostraban poco interés en el trabajo debido a que nada les pertenecía y sólo se otorgaba la alimentación y vivienda sin recibir remuneración alguna.

En esta etapa surge la moneda como medida de intercambio, en el año 685 a.c. se fabricaron las primeras monedas, es decir, dinero metálico; estas monedas elaboradas con lamina de oro carecían de grabados e inscripciones es un principio para utilizarlas como medio de pago.

La extensión del comercio marítimo a lo largo de las rutas del Mediterráneo, propició el desarrollo de sistemas de contabilidad y registro de cuentas por pagar, es decir, documentos de crédito.

c) Feudalismo

Fue un régimen económico, político y social característico de Europa occidental entre los siglos IX y XV aproximadamente, en el feudalismo es Señor Feudal poseía poderes absolutos dentro de su feudo.

La vida social feudal se desenvolvía en el feudo, éste era una gran extensión de tierra que el rey o un miembro de la nobleza entregaba para que lo administrara en su

nombre y se comprometía a auxiliarlo en caso de guerra, desastre o dificultades económicas.

El señor feudal contaba con su propio ejército, imponía sus leyes, administraba la justicia, acuñaba la moneda, cobraba los impuestos y obligaba a los campesinos a entregarle gran parte de lo que producían como pago.

d) Historia en México

Hablaremos desde la colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas, es la esclavitud la base del trabajo como función económica.

Durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "leyes de indias", e 1561 a 1769, en las que hay prevenciones que limitan la jornada de trabajo, que aluden al salario mínimo y señalan la protección en el trabajo a las mujeres y niños.

Después del movimiento insurgente de 1810 no encontramos con un largo periodo, casi un siglo, en que no hay legislación de trabajo alguna.

3.2 CONCEPTO DE SUELDO Y SALARIO.

Dentro de la LFT, en sus artículos 82 y 84 se define el salario como "... la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y se integra por los gastos hechos en efectivo, cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en efectivo, cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Y si hablamos en sentido económico: "es la retribución o remuneración recibida por un hombre a cambio de sus servicios o trabajo, o sea, la renta procedente del factor productivo de trabajo".

De las definiciones antes mencionadas podemos concluir diciendo que el salario y sueldo es: "cualquier tipo de remuneración percibida por un hombre a cambio de su trabajo y/o servicios, y todo esto se llama salario".

Por otro lado, el hecho de tratar diario con la palabra sueldo ha establecido el significado de ésta para hacer mención del pago o retribución que perciben los empleados de confianza.

En un sentido económico restringido sería: "la renta procedente del empleo"

3.3 DIFERENCIA ENTRE SUELDO Y SALARIO

Aunque en primera instancia pareciera que son o significan lo mismo, especialmente por que ambas representan el pago a un trabajo y/o servicio, existen diferencias entre ambas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 18 nos dice:

"El salario es la cantidad pagada a los obreros como algo distinto de los sueldos y el período de pago no debe ser mayor de una semana, mientras los sueldos son pagados a los empleados y/o personal de confianza y su pago es quincenal."

Por lo antes mencionado se puede concluir diciendo que: los sueldos y salarios son la retribución que recibe el trabajador a cambio de un trabajo o servicio realizado y de

acuerdo a la naturaleza de éste y del puesto desempeñado dentro de una empresa, será la forma de pago, ya sea sueldo o salario.

El código federal financiero, en su artículo 178, considera en lo referente a sueldos y salarios, lo siguiente:

Son sujetos del impuesto sobre nómina todas aquellas personas físicas y morales que en el Distrito Federal efectúan erogaciones, ya sea en dinero o en especie, por el único concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, independientemente del puesto o monto del sueldo que se les otorgue.

3.4 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su art. 123 en sus dos apartados "A" y "B", en lo referente a sueldos y salarios considera lo siguiente; "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social por el trabajo conforme a la ley".

A continuación se comenta lo más importante de los dos apartados de la constitución.

a) Apartado "A"

... "El congreso de la unión expedirá leyes sobre el trabajo, mismos que fueron creados para regular las relaciones laborales, el apartado "A", el cual trata en forma genérica acerca de todo contrato de trabajo y establece lo siguiente:

I. Jornada máxima de 7 horas diarias.

- II. En caso de jornada nocturna será máximo de 7 horas diarias, estableciendo también que queda prohibido el trabajo nocturno para los menores de 16 años.
- III. Queda prohibido trabajar a las personas menores de 14 años, y en caso de que sean mayores de 14 y menores de 16 establece que su jornada máxima será de 6 horas diarias.
- IV. Se establece la obligación de otorgar un día de descanso como mínimo por cada 6 de trabajo
- V. Se establece la prioridad para el trabajo de mujeres embarazadas, se considera que no podrán hacer nada que les afecte su estado de gestación, así como también establece sus periodos de descanso que serán de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto, sin repercusión alguna en cuanto a su empleo
- VI. Establece que deberán existir salarios tanto generales como profesionales, de acuerdo a sus necesidades.
- VII. A trabajo igual corresponde salario igual.
- VIII. El salario mínimo general está exento de embargo o descuentos.
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a la participación de las utilidades de la empresa donde laboran
- X. Establece que el pago a los trabajadores debe ser exclusivamente en moneda de curso legal.
- XI. Establece las normas para el trabajo extraordinario.
- XII. Establece que toda empresa tiene obligación de proporcionar seguridad social a sus trabajadores.
- XIII. Establece que todos los trabajadores deberán ser capacitados en la labor que vayan a desempeñar
- XIV. Establece que los empresarios asumirán toda responsabilidad que resulte en caso de algún accidente a sus trabajadores, siempre y cuando sea durante el desempeño de su trabajo.

- XXV. Establece que las empresas deberá, cumplir con las normas de higiene y seguridad previamente establecidas.
- XXVI. Se constituye como derecho de los trabajadores las huelgas y pagos.
- XXVII. Señala en que casos no es válida la huelga
- XXVIII. Señala en que casos no es válido el paro.
- XXIX. Establece que los conflictos que se den en la relación laboral deberán tratarse ante una Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Si el patrón se negase a lo mencionado en el párrafo anterior, tendrá que indemnizar a su trabajador con el cual tuvo el conflicto, en caso contrario se dará por terminado el contrato de trabajo
- XXI. Cuando un trabajador sea despedido injustificadamente, el patrón será obligado a indemnizarlo.
- XXII. En caso de que una persona quiebre, tendrán preferencia en cuanto a su pago, antes que todos los acreedores, los trabajadores de la empresa.
- XXIII. Cuando un trabajador obtenga un préstamo por parte de la empresa, él será el único responsable de pagarlo.
- XXIV. No se deberá efectuar ningún cobro por concepto de colocación de empleo
- XXV. Cuando se del caso de que se celebre un contrato de trabajo de un mexicano con una empresa extranjera, esa relación laboral deberá ser legalizada por la autoridad municipal correspondiente.
- XXVI. Señala la prohibición del contrato de trabajo.
- XXVII. La ley establecerá cuáles son los bienes que constituirán al patrimonio de la familia.
- XXVIII. Señala que la Ley del Seguro Social es de utilidad pública
- XXIX. También considera que las sociedades cooperativas para la construcción de viviendas económicas e higiénicas, son de utilidad social.

XXX. Establece que las leyes de trabajo expedidas por el congreso de la unión serán aplicadas por las autoridades respectivas de los estados.

b) Apartado "B"

La relación entre los poderes de la unión, el gobierno exclusivamente del D.F. y sus trabajadores, es decir, entre empleados públicos y del estado, y su diferencia con el apartado "A" radica en que no se resuelven los conflictos ante una junta de conciliación y arbitraje, sino ante un tribunal de arbitraje diferente, y en lo que se refiere a la seguridad social del trabajador, existe un organismo especialmente creado para los trabajadores del estado, que es el instituto de seguridad y servicios sociales para trabajadores del estado. (I.S.S.T.E.)

Artículo 30 – Fracción IV – "contribuir a los gastos públicos (impuestos) así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes"....

3.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)

La ley entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El que la ley declare de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores quiere decir que es conveniente para el bien común o para la mayoría de la sociedad y colectividad, por otro lado probablemente impida que se

otorgue la suspensión en materia de amparo contra el cumplimiento de alguna obligación en materia de capacitación y adiestramiento.

Respecto a la determinación del salario, éste lo fijan las partes de común acuerdo en el art. 83 de la LFT que enuncia 4 supuestos que sirven de base: unidad de tiempo, de obra, por comisión o a precio alzado. A pesar de este caso particular legal, las partes tienen absoluta libertad para convertirse en cualquier otra forma de determinación.

En el art. 84 se menciona la integración del salario por dos aspectos; prestaciones en efectivo y en especie.

Del enunciado de los art. 85 y 86 de la LFT, se desprenden los principios de respeto a la dignidad humana:

- 1) El salario remunerativo
- 2) La igualdad del salario.

El objetivo de un individuo que realiza un trabajo, sea este materias o de otra índole, es obtener una retribución que le permita vivir una existencia digna, de ahí que el salario debe ser remunerador, esto es, que sea cuantitativamente suficiente para el pago de la fuerza gastada y la reposición de la misma. El principio de igualdad de esta norma, se refiere no a la igualdad del hombre como ser humano, sino a la igualdad dentro de una misma categoría laboral.

Territorialmente se aplica a cualquier relación de trabajo que surte efectos en el país, en forma general se mencionaran las partes que se consideran más importantes para dar inicio a una relación laboral.

a) Normas y privilegios

El art. 98 de la LFT determina con toda precisión que el salario es de la absoluta propiedad del trabajador, ya que sólo él tiene el derecho de disposición.

La LFT es de orden público, y por lo tanto sus normas son irrenunciables. Esto es que dentro del art. 99 menciona que el derecho a percibir el salario normal y el salario devengado son irrenunciables.

El pago del salario es una contraprestación personalísima, si el patrón viola o no cumple con las normas protectoras el mismo, es responsable de los daños y perjuicios que cause el trabajador, determinado este por el art. 100 de esta Ley.

Respecto a la prohibición de pagar el salario en especie, vales, fichas o a través de cualquier medio distinto al efectivo, existen empresas en las que se pacta dar al trabajador vales o fichas que pueda canjear por mercancía, especialmente alimentos. Tal situación no es violatoria ya que dicha entrega, lejos de sustituir el salario, lo aumenta al grado de que tales prestaciones sean parte del salario real del trabajador, art. 101 de la LFT.

El art. 108 de la LFT menciona que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, complementando en el art. 109 de esta Ley que el pago del mismo será en día laborable durante las horas de trabajo o inmediatamente después.

b) Derechos y Obligaciones

Las obligaciones de los trabajadores y los patrones son: pagar el salario y prestar el servicio.

Una vez celebrado el contrato de trabajo, ambas partes se encuentran ante una serie de normas imperativas

Debe distinguirse entre la obligación y una prohibición: estas son imperativas e irrenunciables, pero las obligaciones consisten en un hacer, en tanto que las prohibiciones exigen un no hacer.

Las obligaciones de las XXVIII fracciones del art. 132 de ésta ley se pueden clasificar en nueve rubros:

1. Sanitarias
2. Económicas
3. Laborales
4. Humanitarias y de respeto
5. Reconocimiento al trabajo
6. Políticas
7. Sindicales
8. Educativas
9. Vigilancia oficial y organización.

A cada obligación del patrón corresponde un derecho del trabajador.

3.6 IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR)

A) Ingresos Gravables para I.S.P.T.

La determinación de las retenciones por los sueldos pagados a los empleados se ha tornado en un complicado reto para los patrones; las disposiciones fiscales al respecto, a pesar de estar contemplada su simplificación en la alianza para la recuperación económica,

no fueron modificadas; en este tema se comentarán algunas percepciones gravables para efectos de retención del impuesto.

Los ingresos gravables se encuentran establecidos en el Art. 78 de la Ley del I.S.R. en su primer párrafo, en el cual se considera un ingreso "la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral".

Dentro de los ingresos gravables se consideran los siguientes:

- a.- Cuota diaria o sueldo base.
- b.- Horas extras
- c.- Premios y gratificaciones.
- d.- Aguinaldos.
- e.- Becas.
- f.- Primas vacacionales.
- g.- Ayuda para renta o casa.
- h.- Bonos por productividad.
- i.- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por una relación laboral.

B) Ingresos Exentos

Los ingresos exentos quedan establecidos en el art. 77 de la L.I.S.R. dentro del título IV de las personas físicas.

A continuación se comentarán las fracciones a las que hace referencia el artículo.

- I. "Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no exceda de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestación de servicio que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otro en sustituto.
- II. Indemnización por riesgo o enfermedades.
- III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias.
- IV. Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitales y de funeral
- V. Prestaciones de seguridad social
- VI. Prestación de previsión social como subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles y actividades culturales y deportivas.
- VII. Depósitos en el Infonavit y otros institutos de seguridad
- VIII. Aportaciones a cajas y fondos de ahorro
- IX. Pagos de seguridad social hechos por patrones
- X. Las que obtengan en el momento de terminación laboral como son primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones.
- XI. Gratificaciones anuales, hasta el equivalente del salario mínimo general de área geográfica del trabajador, elevado a 30 días, así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de

- utilidades hasta el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador
- XII. Sueldos percibidos por extranjeros en algunos casos.
- XIII. Gastos de representación y viáticos
- XIV. Rentas congeladas
- XV. Enajenación de casa habitación

C) Obligaciones de los Patrones.

Los patrones que hagan pagos por los conceptos a los que se hace mención en los anteriores capítulos, tendrán las obligaciones que se encuentran fundamentadas en el art. 83 de la ley del I.S.R., y de las cuales se comentaran algunas:

1. Efectuar retenciones establecidas en el art.80 y entregar en efectivo el crédito al salario fundamentado en el art. 80B y 81 de la Ley del I.S.R.
2. Calcular el impuesto anual
3. Proporcionar constancias de sueldos pagados e impuestos retenidos a más tardar el 31 de enero de cada año completo y a más tardar dentro del mes siguiente de la separación.
4. En caso de contratación, solicitar constancia dentro del mes siguiente en que se inicie la prestación del servicio.
5. Presentar declaración anual por crédito al salario en el mes de febrero de cada año
6. Prestar declaración anual de sueldos en el mes de febrero de cada año

7. Inscribir en el R.F.C. al trabajador

8. Declaración anual en función o liquidación

Para 1992, hubo un cambio importante en el cálculo de sueldos y salarios ya que se incluye un subsidio anual que se presenta en el artículo 141-A que servirá para el cálculo del mismo, por otra parte desde 1994 el cambio consiste que en lugar de restar el impuesto determinado el 10% del SMG anual, se restará el crédito fiscal anual.

Estos dos cambios en los últimos 10 años, tienen como consecuencia un beneficio al trabajador, para compensar en alguna forma la pérdida del poder adquisitivo del salario.

Las cantidades de las tarifas en las columnas del límite inferior y límite superior se actualizarán trimestralmente, considerando el período comprendido desde el mes anterior a aquel en que se efectuó la última actualización hasta el mes inmediato anterior al que se está calculando.

La SHCP dará a conocer semestralmente en el Diario Oficial de la Federación la tabla de las tarifas actualizadas.

El subsidio podrá aplicarse a los ingresos que obtengan las personas físicas por los siguientes conceptos:

- Sueldos
- Honorarios
- Arrendamiento

- **Actividades empresariales**

Se aclara que el subsidio no será aplicable para actividades empresariales que se dediquen exclusivamente a la agricultura, ganadería, pesca y silvicultura.

También se especifica que si una persona física tiene ingresos en dos capítulos, sólo podrá calcular el subsidio en un solo capítulo.

Para la determinación del factor del subsidio se deberá de considerar lo siguiente:

1.- Tomar el total de percepciones otorgadas a todos los trabajadores en el periodo de que se trate.

2.- El factor no deberá ser inferior al 50%, pues en caso contrario no se tendrá derecho a subsidio.

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

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

Esta tarifa se encuentra actualizada a partir del primer trimestre de 2001 según anexo 8 de la Décima Resolución de Modificación a la resolución Miscelánea Fiscal Publicada en el DOF del 29 de diciembre de 2000.

TARIFA

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	423.15	0.00	3.00
423.16	3,591.60	12.69	10.00
3,591.61	6,311.92	359.53	17.00
6,311.93	7,337.33	792.00	25.00
7,337.34	8,784.78	1,048.35	32.00
8,784.79	17,717.65	1,511.53	33.00
17,717.66	51,652.14	4,459.38	34.00
51,652.15	154,956.41	15,997.09	35.00

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al límite inferior, límite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa se actualizarán en los meses de enero, abril, julio y octubre en los términos del artículo 7-C de esta Ley. La SHCP hará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y publicará la tarifa actualizada en el DOF.

Quienes hagan retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley y el monto que se obtenga se disminuirá con el crédito general mensual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la

cantidad acreditable con forme a este párrafo, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a cargo posteriormente.

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con las reglas que al efecto dicte la SHCP; en dichas reglas se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendarios.

Tratándose de honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior al 30% sobre su monto.

ARTICULO 80-A. Los contribuyentes a que se refiere este capítulo gozaran de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 de esta Ley, a los que se aplicará la siguiente:

Esta tarifa se encuentra actualizada a partir del primer trimestre de 2001 según anexo 8 de la Décima Resolución de Modificación a la resolución Miscelánea Fiscal Publicada en el DOF del 29 de diciembre de 2000.

TABLA

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje de subsidio sobre el impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	423.15	0.00	50.00
423.16	3,591.60	6.34	50.00
3,591.61	6,311.92	164.77	50.00
6,311.93	7,337.33	395.97	50.00
7,337.34	8,784.78	524.17	50.00
8,784.79	17,717.65	755.75	50.00
17,717.66	27,925.45	1,934.91	50.00
27,925.45	35,435.28	2,976.10	50.00

El impuesto marginal en esta tabla 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.

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al límite inferior, límite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa se actualizarán en los meses de enero, abril, julio y octubre en los términos del artículo 7-C de esta Ley. La SHCP hará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y publicará la tarifa actualizada en el DOF.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo 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 dichos conceptos. La proporción mencionada 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, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador este 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 a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior a 50% no se tendrá derecho al subsidio.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por los conceptos a que se refieren dos o más de los capítulos de este título, sólo aplicará, el subsidio para los pagos provisionales efectuados en uno de ellos. Cuando se obtengan ingresos de los mencionados en este capítulo, el subsidio se aplicará únicamente en los pagos provisionales correspondientes a dichos ingresos.

Tratándose de pagos provisionales trimestrales, la tabla que se utilizará para calcular el subsidio será la contenida en este artículo elevada al trimestre. Asimismo, tratándose de los pagos provisionales que efectúen las personas físicas con actividades empresariales, la tabla que se utilizará para calcular el subsidio, será la contenida en este artículo elevada al período que corresponda el pago provisional o el ajuste, según sea el caso. La tabla se determinará sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota de subsidio de cada renglón de la misma, que en los términos de dicho artículo resulten para cada uno de los meses del trimestre o del período del que se trate y que corresponda al mismo renglón. La SHCP realizará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo para calcular la tabla aplicable y la publicará en el DOF.

ARTICULO 80-B. "Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del art. 78, salvo en el

caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del art. 80 de esta Ley, calculará el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte con forme a lo dispuesto en los siguientes párrafos, en lugar del acreditamiento al que se refiere el segundo párrafo siguiente a la tarifa del art. 80 mencionado.

Las Personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del art. 80 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del art. 80-A de esta Ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente tabla".

Esta tarifa se encuentra actualizada a partir del primer trimestre de 2001 según anexo 8 de la Décima Resolución de Modificación a la resolución Miscelánea Fiscal Publicada en el DOF del 29 de diciembre de 2000.

TABLA.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto	Crédito al salario mensual	
Para ingresos de	Hasta ingresos de	
\$	\$	\$
0.01	1,508.97	347.19
1,508.98	2,221.86	347.04
2,221.87	2,263.41	347.04
2,263.42	2,962.43	346.86
2,962.44	3,017.90	335.04
3,017.91	3,229.17	326.24
3,229.18	3,792.70	326.24
3,792.71	4,023.88	302.17
4,023.89	4,551.26	277.12
4,551.27	5,309.83	251.33
5,309.84	6,068.35	216.28
6,068.36	6,297.34	185.62

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al límite inferior, límite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa se actualizarán en los meses de enero, abril, julio y octubre en los términos del artículo 7-C de esta Ley. La SHCP hará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y publicará la tarifa actualizada en el DOF.

En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este art., el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del art. 80 de esta Ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a las reglas generales que al efecto expida la SHCP. Los ingresos que reciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se consideran para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el art. 80-A de esta ley y no serán acumulables ni formaran parte de el calculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

D) Subsidio Fiscal.

Para 1992 hubo un cambio importante en el cálculo de sueldos y salarios, ya que se incluye un subsidio anual que está establecido en el art. 141-A y en art. 80-A para los pagos provisionales en el cual gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en el art. 80 de la L.I.S.R.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto conforme a los Art. 80 y 141 de la L.I.S.R. a los que se les aplicará la tarifa de los Art. 80-A y 141-A de la L.I.S.R.

Las cantidades de las tarifas en las columnas del límite superior se actualizan semestralmente considerando el período comprendido desde el mes inmediato anterior a aquel en que se efectuó la última actualización hasta el mes inmediato anterior al que se está calculando.

La S.H.C.P. dará a conocer la tarifa actualizada en el Diario Oficial de la Federación.

En el artículo 80-A fracción V, se establece que para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere el capítulo I, 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 operaciones que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada 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, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios o personales.

Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio.

E) Crédito al salario.

El crédito al salario mensual se encuentra establecido en el Art. 80-B para salarios inferiores a cuatro veces el salario mínimo, el nuevo crédito puede presentar dos situaciones:

- a) disminución del impuesto
- b) eliminación total del impuesto

Así queda establecido en el cuarto párrafo del Art. 80-B de la Ley del I.S.R. que dice: " en los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del Art. 80 de la Ley del I.S.R. disminuido con el subsidio que en caso resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entreguen a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a las reglas generales que al efecto expida la S.H.C.P. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el Art. 80-A de la Ley del I.S.R. no serán acumulables ni formaran parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

En el art. 78 de la L.I.S.R. en su primer párrafo y en su fracción I, entre tales remuneraciones se incluye: la cuota diaria o sueldo base, aun cuando sea variable, las horas extras, aguinaldos, primas vacacionales o bonos por productividad, etc., de acuerdo con esto, el criterio no se aplica a:

- 1.- Indemnizaciones (Art. 50 L.F.T.)
- 2.- Primas de antigüedad (Art. 162 L.F.T)
- 3.- Rendimientos o anticipos de utilidades a socios de cooperativas de producción (Art. 78.II L.I.S.R.)
- 4.- Retiros de utilidades de socios de sociedades civiles
- 5.- Honorarios preponderantes con una empresa (Art. 78-IV L.I.S.R.)
- 6.- Honorarios asimilados voluntariamente a salarios (Art. 78-V L.I.S.R.)
- 7.- Comisiones mercantiles (Art. 136 L.I.S.R.)
- 8.- Retiro de utilidades de personas físicas empresariales del régimen general (Art. 133- A L.I.S.R.)

F) Pagos provisionales del I.S.P.T.

El art. 80 de la L.I.S.R. establece como determinar los pagos provisionales que serán a cuenta del impuesto anual y deberán calcularse de la siguiente forma:

Se calcularán aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa del art.80 y al impuesto a cargo que resulte se acreditará el subsidio del art. 80-A de la L.I.S.R. Al monto que se obtenga se disminuirá con el crédito general mensual a que se refiere el art. 141-B de la L.I.S.R.

En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente.

G) Pago anual de I.S.P.T.

De acuerdo con el art. 81 de la Ley del I.S.R., el impuesto anual de las personas que obtengan ingresos por concepto de sueldos y salarios, se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario la tarifa del impuesto contenida en el art. 141 de la L.I.S.R.

En el art. 141 de L.I.S.R. se establece que las personas físicas calcularán su impuesto anual sumando, después de efectuar las deducciones autorizadas por el título IV, todos los ingresos, salvo aquellos por los que no se esté obligado el pago del impuesto y por los que ya se pagó impuesto definitivo.

El impuesto que resulte a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del Art. 141-A de la L.I.S.R. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable

conforme a este párrafo, únicamente se podrá solicitar la devolución o efectuar la compensación del impuesto efectivamente pagado o que le hubiera sido retenido.

Al comenzar la elaboración de este trabajo era vigente y actual los artículos aquí utilizados, pero como toda Ley es susceptible de modificaciones o derogaciones como es en este caso La Ley del I.S.R. donde los artículos que se emplearon sufrieron cambios como fue el artículo 80, 80-A, 80-B, etc. Cambian al 113, 114, 115 y posteriormente al 177, donde lo más relevante o inclusive único cambio es el porcentaje utilizado en el artículo 80 que cambia al procedimiento que marca el artículo 113 en relación el porcentaje del artículo 177.

CAPÍTULO 4

**OTRAS
REGLAMENTACIONES**

4.1 CONCEPTO

Existen otras aportaciones oficiales de imposición gubernamental que no contribuyen al gasto público, sino que el beneficiario es el trabajador.

4.2 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

El 24 de febrero de 1992 fueron publicadas en el diario oficial de la federación los ordenamientos legales que crearon el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Dicho sistema se inicio el 1° de mayo de 1992 y es obligatorio para los patrones cuyos trabajadores están afiliados al seguro social.

1- Objetivos:

a) **Macroeconómico.-** El crecimiento económico de un país está en función directa del ahorro. A través del SAR se pretende fomentar la generación de mayores volúmenes de ahorro, permitiendo así el financiamiento a largo plazo de la inversión productiva y un mayor crecimiento económico.

b) **Social Demográfico.-** Las pensiones otorgadas por el Seguro Social han perdido su valor adquisitivo por la inflación que padeció el país en la última década. Adicionalmente, el crecimiento del número de pensionados en relación a la población económicamente activa hará más difícil que las pensiones del seguro social puedan mantenerse en un buen nivel. El SAR tiene por objetivo manejar el ingreso disponible de los trabajadores cuando llegue el momento de su jubilación.

c) De Equidad Financiera.- Se pretende crear un mecanismo para dar al pequeño ahorrador acceso a los instrumentos más sofisticados del mercado financiero y a los rendimientos elevados que, en la actualidad están reservados a los grandes inversionistas.

2- Finalidad:

Su finalidad es que los trabajadores conformen un ahorro a lo largo de su vida laboral que constituya un complemento económico al momento de su retiro; el cual se irá implementando a través de las cantidades que su empresa depositará en una cuenta especial. Esta cuenta está a nombre del trabajador y la abrió la empresa.

A demás de las cantidades que la empresa deposita al ahorro para el retiro del trabajador, también depositará en esta cuenta una cantidad para que pueda obtener un crédito de vivienda a través del INFONAVIT O FOVISTE.

3- Características Generales

Los patrones al cubrir las cuotas relativas al seguro de retiro y las aportaciones al fondo nacional de vivienda, mediante la entrega de recursos correspondientes en instituciones de crédito, para abono en las subcuentas respectivas de las cuentas individuales del SAR, abiertas a nombre de los trabajadores, deberán proporcionar a dichas instituciones, información acerca de los importes totales de los mismos; así como información relativa a cada trabajador, a fin de que puedan individualizar las cuotas y aportaciones realizadas.

Cuando un trabajador ya sea titular de una cuenta SAR, deberá proporcionar a su patrón los datos de la misma. El trabajador puede optar por traspasar su cuenta individual a otro banco.

Un trabajador no podrá tener más de una cuenta de ahorro para el retiro. Dicha cuenta tendrá como clave única el Registro Federal de contribuyentes del trabajador (incluyendo la homoclave).

4- El Seguro de Retiro

La ley establece una aportación obligatoria a cargo de los patrones, equivalente al 2% mensual sobre el salario base de cotización al I.M.S.S. (en este caso con un tope de 25 veces el salario mínimo que rija en el D.F. en lugar de las 10 veces acostumbradas). Esta aportación es una contribución a cargo del patrón y se depositará bimestralmente a favor del trabajador en la subcuenta del Seguro de Retiro de su cuenta individual, es deducible de impuesto sobre la renta para el patrón y no es acumulable a los ingresos del trabajador (al igual que los rendimientos que genere).

5- Aportaciones Voluntarias.

El trabajador puede, en cualquier momento, ya sea a través de su patrón o directamente en el banco que lleve su cuenta individual, efectuar aportaciones adicionales a su subcuenta del seguro de retiro, sin limitaciones en cuanto a su monto y siendo éstas deducibles del ISR hasta un 2% de su salario base de cotización (con tope de 10 veces al salario mínimo general vigente en el D.F.) cuando el patrón efectúe aportaciones a un fondo de ahorro, el trabajador sólo podrá deducir la diferencia entre 2% mencionado en este párrafo y la aportación patronal al fondo de ahorro.

Las personas no sujetas al régimen de afiliación obligatoria al I.M.S.S. podrá abrir una cuenta en el SAR y efectuar aportaciones voluntarias. Estas aportaciones serán deducibles hasta por la cantidad que se menciona en el párrafo anterior.

6- Inversiones y Rendimientos

Cuando los bancos no tengan instrucciones específicas de los trabajadores, los recursos de su subcuenta del Seguro de Retiro serán invertidos en el Banco de México, donde se les garantiza un rendimiento real del 2% cuando menos.

Un trabajador puede instruir al banco que lleva su cuenta individual para que los recursos de su subcuenta del Seguro de Retiro sean invertidos en una o varias sociedades de inversión especiales administradas por instituciones de crédito, casas de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras por sociedades de inversión, con la expectativa de obtener rendimientos superiores a los garantizados por el Banco de México, aunque no existan garantías ni obligación de que ello se logre. El trabajador podrá cambiar sus instrucciones de inversión cuantas veces lo desee.

El trabajador podrá solicitar también la contratación de un seguro de vida, con cargo a los recursos de la subcuenta del Seguro de Retiro.

7- Fiscalización

Los trabajadores conocerán, por medio de comprobantes individuales que los bancos receptores de las aportaciones patronales expedirán, las cantidades abonadas a su cuenta. Cuando un trabajador lleve su cuenta individual en un banco distinto del banco receptor, éste deberá canalizar los recursos al primero a más tardar el tercer día hábil posterior a su recepción. Los comprobantes individuales deberán ser entregados a los

patrones, para que estos a su vez los entreguen a los trabajadores junto con el último recibo de su sueldo de los meses anteriores.

Adicionalmente, los sindicatos recibirán un listado de las aportaciones efectuadas a favor de sus agremiados.

8- Retiros

El trabajador podrá disponer de los recursos totales de la subcuenta del Seguro de Retiro a los 65 años de edad, cuando adquiera el derecho a disfrutar una pensión de retiro en caso de incapacidad permanente, total o parcial del 50% o más. En caso de muerte del trabajador, serán los beneficiarios, los fondos podrán ser entregados a una entidad financiera, a fin de adquirir una pensión vitalicia.

En caso de incapacidad temporal o desempleo, el trabajador podrá efectuar retiros parciales (hasta 10% del saldo).

Cuando el retiro sea en una sola exhibición, el monto retirado de la subcuenta de retiro, acumulado a las demás percepciones que obtenga el trabajador por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, estará exento del ISR hasta por el equivalente a 90 días de salario mínimo por año de cotización. El excedente pagará impuestos en los términos del título III de la Ley del ISR (LISR, 77-X)

Tratándose de pensiones, el monto exento es de 9 salarios mínimos (LISR, 77- III).

9- Comisiones

Las instituciones de crédito están autorizadas a cobrar comisiones por algunos conceptos como son:

- Apertura de cuentas
- Manejo de cuenta
- Expedición de comprobantes cuando no lleven las cuentas individuales de los trabajadores.
- Traspasos de cuentas a otras instituciones de crédito
- Traspasos de recursos a sociedades de inversión.

4.3 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

1- Objetivo:

La seguridad social 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 que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado.

2- Necesidades de su existencia:

El seguro social es un paso adelante para cubrir aspectos tales como accidentes o enfermedades profesionales así como los siniestros de naturaleza social creados por la convivencia colectiva, como la desocupación, invalidez, vejez.

El seguro social satisface la necesidad de otorgar al trabajador o a su familia un sustitutivo del salario, cuando sin su libre albedrío no esta en aptitud de devengarlo, así como medicinas y atención médica y hospitalaria.

El principal riesgo que cubre es la imposibilidad para laborar, que priva al operario de su remuneración.

3- Derechohabiente:

Los derechohabientes del seguro son:

- a) El trabajador
- b) Los hijos del trabajador
- c) La esposa o concubina del asegurado
- d) Los padres del asegurado

Estas personas tienen derecho a recibir atención médica, así como las prestaciones en especie y dinero que proporciona el seguro social.

4- Seguridad social básicas:

Art. 6 regímenes comprendidos

El seguro social comprende:

- I. El régimen obligatorio
- II. El régimen voluntario

Art. 11 Seguros comprendidos en el régimen obligatorio

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

V. Guarderías y prestaciones sociales

5- Bases de cotización

A) *Concepto*

Es la suma de los salarios diarios integrados, de todos los trabajadores, multiplicados por los días del mes o bimestre

B) *Cuota diaria*

i) Concepto:

La cuota diaria es el elemento fijo que percibe el trabajador exclusivamente por concepto de las horas laboradas, sin tomar en cuenta gratificaciones, primas, comisiones o cualquier otra cantidad o prestación

ii) Determinación:

- 1.- Periodo de pago de cuotas: el mes natural será el periodo de pago de cuotas
- 2.- Determinación del salario: en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá respectivamente entre siete, quince o treinta días
- 3.- Semana y jornada reducida el salario se determinara por unidad de tiempo

C) Salario diario integrado:

i) Concepto:

Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y de cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios

ii) Determinación:

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

Salario fijo: Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos.

Salario variable: Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado, si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

Salario mixto: En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerara de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en fracc. Anterior.

6- Cuotas

A) objetivo:

El presente reglamento establece las normas, para determinación y pago de las cuotas, capitales, constitutivos, actualización, y recargos a cargo de patrones, trabajadores, y demás sujetos obligados de conformidad con lo dispuesto en la ley del seguro social

B) Cuotas a cargo del trabajador:

Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando este, en virtud de alguna ley especial este exento del pago de impuestos o derechos.

C) Cuotas a cargo del patrón:

Corresponde al patrón pagar íntegramente las cuotas obrero patronales, en los casos en que el trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo general del área geográfica correspondiente

D) Determinación de las cuotas:

Riesgo de trabajo:

- a) Las cuotas del seguro de riesgos de trabajo serán cubiertas íntegramente por el patrón, y se determinaran aplicando a la base de cotización señalada en el Art. 11, la prima que corresponda

Enfermedades y maternidad:

- a) Una cuota fija patronal para prestaciones en especie, que se obtendrá aplicando el 13.9% al importe del salario mínimo general del D.F., y multiplicando la cantidad así obtenida, por el número de días del mes de que se trate.

- b) Cuota adicional obrero patronal: cuando el trabajador perciba salario superior a tres veces el salario mínimo general diario, a demás de la cuota establecida en la fracción anterior se cubrirá una cuota adicional, que se determinara tomando como base el importe de tres veces el salario mínimo citado.
Al importe de dicha diferencia se le aplicara el 6% como cuota patronal y 2% como cuota obrera

- c) Prestaciones en dinero: se determinara sobre al base de cotización señalada en el Art. 11, a la que se aplicara el 0.70% como cuota patronal y el 0.25% como cuota obrera

Invalidez y vida:

- a) Se aplicara en base al Art. 11, se aplicara como cuota patronal el 1.75%, y 0.625%, como cuota obrera

Seguro de guarderías y prestaciones:

- a) Serán pagadas íntegramente por el patrón aplicando el 1% a la base de cotización según Art. 11

Retiro, Cesantía y Vejez:

- a) Tomando como base de cotización el Art. 11,

Para el ramo de retiro el 2%

Para cesantía y vejez el 3.150% como cuota patronal, y 1.125% como cuota obrera

7- Liquidaciones:

Cédula de liquidación: Documento mediante el cual el instituto, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo, determina en cantidad líquida los créditos fiscales a su favor ante el incumplimiento u omisión por parte del patrón o sujeto obligado, de las obligaciones que le imponen la ley o sus reglamentos.

8- Entero de cuotas:

Las cuotas obrero patronales se generan por mensualidades vencidas y el patrón esta obligado a determinar sus importes, presentando ante el instituto la cédula de determinación de cuotas del mes que se trate, a mas tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

Seguro de salud para la familia las cuotas se generan por anualidad adelantada,

Respecto a trabajadores al servicio de las administraciones publicas de la federación, entidades federativas y municipios, las cuotas se generan por mensualidades vencidas y los patrones presentaran la cédula de determinación del periodo de aseguramiento de que se trate en los términos del convenio respectivo

Los asegurados en continuación voluntaria dentro del régimen obligatorio en los seguros de invalidez, vida, retiro, cesantía y vejez las cuotas se generan por mensualidad adelantada

Formulario para entero de cuotas:

Los patrones de uno a cuatro trabajadores determinaran las cuotas, utilizando los formularios que autorice el instituto, mismos que serán publicados en el diario oficial y podrán ser reproducidos por este.

Los patrones con 5 o más trabajadores utilizaran el programa de computo que autorice el instituto, el cual le será proporcionado en disquete por una sola vez de manera gratuita

Presentación de las cédulas de determinación:

- 1) En las entidades receptoras autorizadas, cuando se haya efectuado mediante el programa de computo y el pago se realice al momento de presentar la cédula de determinación
- 2) El patrón utilice la cédula de determinación emitida por el instituto sin hacer ajustes a esta y el pago se realice al momento de presentar dicha cédula, recabando copia para comprobante del pago

3) En las subdelegaciones del instituto, cuando:

- La determinación se efectúe mediante programa de computo y el pago no se realice al momento de presentar la cédula de determinación, en este caso el patrón deberá exhibir la credencial de identificación patronal expedida por el instituto, y entregar lo señalado en el inciso "a" de la fracción I de este artículo recabando copia del resumen sellada de recibido por el instituto.
- El patrón elabore la cédula de determinación conforme a los formatos autorizados por el instituto y publicados en el diario oficial, independientemente de que al momento de la presentación de la cédula realice o no el pago correspondiente.
- El patrón utilice la cédula de determinado emitida por el instituto haciendo ajustes a la misma independientemente de que al momento de la presentación realice o no el pago correspondiente, en su caso deberá exhibir la credencial expedida por el instituto, y recabar copia de la cédula como comprobante de presentación y pago

Lugares de pago:

El pago mensual de las cédulas de determinación de cuotas obrero patronales podrá realizarse en las subdelegaciones del instituto o en las entidades receptoras conforme lo dispuesto en el Art. 8.

Los demás créditos fiscales a favor del instituto serán pagados en las subdelegaciones de dicho organismo

Las aportaciones voluntarias de los trabajadores, así como las adicionales de los patrones al seguro de retiro, cesantía, vejez, deberán ser enteradas en los formularios que para el efecto autorice la comisión nacional de los sistemas de ahorro para el retiro.

Medios de pago autorizado:

Se aceptaran como medios de pago: dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, así como transferencias de fondos reguladas por el banco de México y las notas de crédito que expida el instituto por la devolución de cantidades enteradas sin justificación.

Cuando se trate de patrones de la industria de la construcción y el pago se realice con cheque, deberá liberarse uno por cada cédula de determinación o de liquidación

9- Continuación voluntaria del régimen obligatorio

A) Concepto:

El asegurado con un mínimo de 52 cotizaciones semanales acreditables en el régimen obligatorio, al ser dado de baja, tiene derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja, el asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan por mensualidad adelantada

B) Objetivo:

Tener la opción de seguir disfrutando de los servicios que proporciona el seguro social, en los seguros mencionados en el punto anterior, aun cuando sea dado de baja

C) Se cotizara de la siguientes manera:

Cotización en retiro, cesantía y vejez

Respecto del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el asegurado cubrirá por cuanto hace al ramo primero, la totalidad de la cuota y por los otros dos ramos cubrirá el importe de las cuotas obrero patronales, debiendo el estado aportar la parte que conforme a esta ley le corresponde, incluyendo la cuota social.

Cotización en invalidez y vida

En el seguro de invalidez y vida el asegurado cubrirá las cuotas obrero patronales y el estado parte que le corresponda de acuerdo a los porcentajes señalados en esta ley.

D) Requisitos:

Para tener derecho a su inscripción, el asegurado deberá tener acreditadas un mínimo de 52 cotizaciones semanales en el régimen obligatorio, haber sido dado de baja en este régimen, que lo solicite por escrito, dentro de un plazo de 12 meses a partir de la fecha de baja que no se encuentre disfrutando de pensiones de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada

E) Base de cotización:

El asegurado puede quedar inscrito en el grupo de salario a que pertenecía en el momento de la baja o en el grupo inmediato inferior o superior

F) Cuotas

El asegurado cubrirá íntegramente las cuotas obrero patronales

G) Entero de cuotas:

El asegurado podrá enterar las cuotas que le correspondan por bimestres o anualidades adelantadas

10- Incorporación voluntaria al régimen obligatorio

A) Concepto:

Tratándose de sujetos de aseguramiento incorporados voluntariamente al régimen obligatorio del seguro social, las cuotas se determinaran considerando las tasas establecidas en la ley para los seguros que en cada caso comprenda su esquema de aseguramiento, mismas que se aplicaran a las bases de cotización siguientes

B) Forma de inscripción:

Podrá efectuarse en forma individual o de grupo a solicitud, por escrito, de los sujetos interesados. En el caso de incorporación colectiva cada uno de los asegurados será responsable de sus obligaciones frente al instituto

C) Esquema de aseguramiento:

El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo comprende:

Independientes y cjidatarios

Para los sujetos a que se refieren las fracciones I y II del Art. 13 de esta ley, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los grupos de invalidez y vida, así como de retiro y vejez

Domésticos:

Para los sujetos a que se refiere la fracc. II, del Art. 13, de esta ley, las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Patrones personas físicas:

Para los sujetos a que se refiere la fracc. IV del Art. 13, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como retiro y vejez

Burócratas:

Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez.

D) Formas de cotización:

Los sujetos de aseguramiento comprendidos en este capítulo cotizarán por anualidades adelantadas.

El instituto en atención a las características de orden económico y de organización de los grupos solicitantes podrá autorizar una periodicidad diferente en el pago de las cuotas, en cuyo caso suspenderá el instituto el otorgamiento de las prestaciones relativas cuando se deje de cubrir una de las parcialidades acordadas

E) Bases de cotización:

- 1- Para independientes, ejidatarios y patrones:

Un salario mínimo del D.F., vigente en el momento de la incorporación o de la renovación anual

- 2- Para domésticos y burócratas:

Conforme al salario real integrado de acuerdo al Art. 27, de este ordenamiento, para los sujetos a que se refieren las fracciones II y V, del Art. 13, de esta ley.

11- Ajustes a liquidaciones del seguro social

A) Concepto:

Son las modificaciones que el patrón hace, a estas liquidaciones, con el fin de presentar y reflejar lo que realmente debe pagar.

B) Causas:

1.- Ausentismo:

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustara a las reglas siguientes:

Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizara y pagara por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad.

En estos casos los patronos deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobaran la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de listas de raya o nominas correspondientes. Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedara liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del Art. 37.

2.- Incapacidades: Art. 31

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

3.- Trabajadores que no aparecen en las liquidaciones

El patrón debe realizar los ajustes a las liquidaciones, anexando los trabajadores que no aparecen, hasta que el instituto lo registre, y en su caso cuando lo requieran pueda comprobar el patrón que él si pago las cuotas de los trabajadores.

4.- Trabajadores que aparecen sin corresponder a la entidad

El patrón deberá anotar en la liquidación que existen en esta, trabajadores que no le corresponden.

5.- Cálculo incorrecto de días a cotizar en caso de altas

6.- Cálculo incorrecto de días a cotizar en caso de bajas

7.- Cálculo incorrecto por modificación de salarios

12- Prestaciones que otorga la ley del seguro social

A) Clasificación:

- I. Régimen obligatorio
- II. Régimen Voluntario

B) Prestaciones:

I. Régimen obligatorio:

1.- Riesgos de trabajo

- **Prestaciones en dinero:** El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el instituto, salvo cuando exista causa justificada. El instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad. Art. 50
- **Prestaciones en especie:** El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie: Asistencia médica, quirúrgica, y farmacéutica, Servicio de hospitalización, Aparatos de prótesis y ortopedia, y a Rehabilitación

2.- Enfermedades y maternidad

3.- Invalidez y vida

4.- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

5.- Guarderías y prestaciones sociales

II. Régimen voluntario:

1.- Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el instituto mexicano del seguro social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad en los términos del reglamento respectivo.

C) *Requisitos para disfrutar prestaciones*

Los asegurados y sus beneficiarios para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos

13- Reglamento de clasificación de empresas y grados de riesgo

A) *Objetivos:*

Las disposiciones de este reglamento norman la clasificación de las empresas y la determinación de la prima para la cobertura del seguro de riesgos de trabajo.

Las cuotas por este seguro que deban pagar los patrones al inscribirse por primera vez al instituto o cambiar de actividad, se fijaran aplicando la clase y prima media determinadas por el propio patrón y validadas por el instituto, al salario base de cotización en los términos de la ley de este reglamento.

Las cuotas por este seguro que deban pagar los patrones, se determinaran en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate

B) Clases de riesgo:

Se establecen 5 clases en las que se agrupan los diversos tipos de actividades y ramas industriales, en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores.

Clase	Prima media en porcientos
I	0.54355
II	1.13065
III	2.59840
IV	4.65325
V	7.58875

14) Reglamento de la ley del seguro social

A) Objetivo:

Para que el instituto mexicano del seguro social se encuentre en posibilidad de iniciar sus labores, es indispensable la reglamentación inmediata de algunos preceptos de la ley respectiva, a medida que el desarrollo de actividades lo vaya requiriendo, se reglamentaran otras disposiciones legales, a efecto de que el instituto pueda ir cumpliendo debidamente el servicio publico que tiene encomendado

B) Estructura:

1. Reglamento de la ley del seguro social en lo relativo a la inscripción de patrones y trabajadores, funcionamiento de la dirección general del instituto y sesiones del consejo técnico.
2. Reglamento de la ley del seguro social en lo relativo a la afiliación de patrones y trabajadores.
3. Reglamento para el pago de cuotas y contribuciones del régimen del seguro social.
4. Reglamento del seguro obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos.
5. Reglamento para el seguro social obligatorio de los trabajadores del campo.
6. Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo
7. Reglamento del seguro social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado
8. Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la ley del seguro social y sus reglamentos.

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

1. Fundamento Legal

Art. 123 Constitucional, fracc. XII, Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores, y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Art. 136 L.F.T. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

2. Objetivo

Art. 3 L.I.N.F., El instituto tiene por objeto:

- I Administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda
- II Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores

- III **Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y**

- IV **Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del Art. 123 constitucional y el título cuarto, capítulo III de la ley federal del trabajo, así como lo que esta ley establece.**

Art. 139 L.F.T.

La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a las cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el Art. 37.

3. Derechohabientes

El derechohabiente de este servicio, es el trabajador asalariado, al cual se le entregaran los beneficios del INFONAVIT.

En caso de muerte del trabajador, se le entregan dichos beneficios a los hijos, esposa o concubina, o a los padres de éste, y en caso de no tener familiares, los fondos se quedan a favor del INFONAVIT.

4. Estructura

ARTICULO

- 1. **Aplicación de la ley**
- 2. **Organismo con patrimonio propio**

3. **Objetivos del instituto**
4. **Coordinación con otros organismos**
5. **Patrimonio, su integración**
6. **Órganos del instituto**
7. **Asamblea general, su integración**
8. **Asamblea general, bases para designar sus miembros**
9. **Asamblea general, periodicidad de sus sesiones**
10. **Asamblea general, sus funciones y atribuciones**
11. **Asamblea general, organización de sus sesiones**
12. **Consejo de administración, su integración**
13. **Consejeros, remoción y duración en su cargo**
14. **Consejo, forma rotativa de sus sesiones**
15. **Consejo, periodicidad de sus sesiones**
16. **Consejo, sus funciones y atributos**
17. **Comisión de vigilancia, su integración**
18. **Comisión de vigilancia, sus funciones y atribuciones**
19. **Auditor externo, su designación y funciones**
20. **Dictamen sobre estados financieros**
21. **Balance anual, su publicación**
22. **Director general, su designación**
23. **Director general, sus funciones y atribuciones**
24. **Directores sectoriales, su designación**
25. **Comisión de inconformidades, su integración y funciones**
26. **Comisiones consultivas regionales, su integración**
27. **Comisiones consultivas regionales, sus funciones**
28. **Comisiones consultivas regionales, derecho de voto en sus organismos**
29. **Obligaciones patronales**
30. **Facultades como organismo fiscal autónomo**
31. **Base para la inscripción de patrones y trabajadores**
32. **Trabajador, derecho a solicitar su inscripción**
33. **Facultades para inscribir a los trabajadores**

34. Trabajador, derecho a solicitar información
35. Pago mensual de aportaciones
36. Aportaciones, su exención de impuestos
37. Derecho de los trabajadores, su prescripción
38. Información que proporcionarán las operadoras al INFONAVIT
39. Pago de intereses por saldos
40. Entrega de fondos al trabajador o beneficiario
41. Elección de vivienda por el trabajador
42. Aplicación de los recursos
43. Inversión y manejo de los fondos
- 43-bis Aplicación del fondo al pago inicial
44. Actualización del saldo de los créditos
45. Criterios para la asignación de financiamiento
46. Bases para la aplicación de recursos
47. Reglas para otorgar créditos a trabajadores
48. Determinación del monto de los créditos
49. Créditos, su vencimiento anticipado
50. Créditos concedidos, su vigilancia
51. Créditos, su aseguramiento
- 51-bis Subasta pública para construir conjuntos
- 51-bis-1 Requisitos mínimos de las convocatorias
- 51-bis-2 Garantías que otorgarán los concursantes
- 51-bis-3 Financiamientos con sobretasa de interés
- 51-bis-4 Personas que no podrán ser financiadas
- 51-bis-5 Obligaciones por adjudicación del financiamiento
- 51-bis-6 Responsabilidad de los contratistas
52. Recurso de inconformidad
53. Recurso ante la junta federal de conciliación y arbitraje
54. Recurso ante el tribunal fiscal de la federación
55. Sanciones por actos en perjuicio de los trabajadores
56. Actualización, recargos y gastos de ejecución

57. Sanciones por omitir aportaciones o entero de descuentos
58. Sanciones en los términos del código penal
59. Características de las aportaciones voluntarias
60. Derogado
61. Derogado
62. Relación del instituto y sus trabajadores
63. Remanentes del instituto, sus características
64. Administración de conjuntos habitacionales
65. Derogado
66. Inversiones de conformidad con la ley y el gobierno federal
67. Inembargabilidad de los fondos de vivienda
68. Exención a la obligación de constituir depósitos o fianzas legales
69. Convenios de coordinación y colaboración
70. El instituto como contribuyente

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

5. Prestaciones

El instituto tiene por objeto:

Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

La adquisición en propiedad de habitaciones cómoda e higiénicas.

La construcción, reparación, ampliación, o mejoramiento de sus habitaciones y

El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

Requisitos: Art. 47.

El consejo de administración expedirá las reglas conforme a las cuales se otorgarán en forma inmediata y sin exigir más requisitos que los previstos en las propias reglas, los créditos a que se refiere la fracción II del Art. 42. Dichas reglas deberán publicarse en el diario oficial de la federación.

Las reglas antes citadas tomarán en cuenta entre otros factores, la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados, los trabajadores podrán recibir crédito del instituto por una sola vez.

Monto: Art. 48

El consejo de administración mediante disposiciones de carácter general que al efecto publique en el diario oficial, determinará: los montos máximos de los créditos que otorgue el instituto, en función de, entre otros factores, los ingresos de los trabajadores acreditados, así como el precio máximo de venta de las habitaciones cuya adquisición o construcción pueda ser objeto de los créditos citados.

Monto para gozar de las prestaciones:

Al momento en que le trabajador reciba crédito del instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de su cuenta individual se aplicará como pago inicial de alguno de los conceptos a que se refieren los incisos de la fracc. II del Art. 42.

6. Aportaciones

A) Base:

Art. 143 L.F.T., Para los efectos de este capítulo, el salario a que se refiere el Art. 136, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- 1) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- 2) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales
- 3) Las aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas
- 4) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas
- 5) Los premios por asistencia
- 6) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo
- 7) Las cuotas al instituto mexicano del seguro social a cargo del trabajador que cubran las empresas

Art. 144 Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda

B) Tasa:

Art. 136 L.F.T., Las empresas deberán aportar al fondo nacional de la vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

C) Cálculo de cuotas de aportación:

Art. 31 Para determinar el salario base de aportación se estará a lo siguiente:

- 1) Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos, en los términos establecidos en la ley del seguro social.
- 2) Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan 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. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, el patrón tomará el salario probable que le correspondería en dicho periodo
- 3) En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de aportación, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracc. Anterior.

7. Declaraciones

A) Declaración mensual: Art. 35

El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el Art. 29, será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.

Los patrones deberán determinar el importe de las aportaciones a favor de cada uno de sus trabajadores.

Para la determinación y pago del importe de las aportaciones, se deberá utilizar el programa de cómputo que autorice el instituto. Los patrones que tengan a su servicio de uno a cuatro trabajadores podrán optar por determinar las aportaciones utilizando los formatos de libre reproducción a la cédula emitida por el instituto a que se hace referencia en el siguiente artículo el 24. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el instituto, en los casos que lo considere conveniente, emitirá y entregará a los patrones la cédula que contenga una propuesta de determinación.

Tratándose de patrones que tengan a su servicio de uno a cuatro trabajadores deberán registrar en ella, cuando así proceda, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las aportaciones y la acompañarán para la realización del pago correspondiente. Los patrones que tengan a su servicio más de cuatro trabajadores deberán efectuar el pago correspondiente utilizando el programa de cómputo a que se refiere el Art. Anterior. En ambos casos, el pago deberá presentarse de conformidad con lo señalado en el Art. 27 de este reglamento.

La falta de recepción de la cédula de determinación emitida por el instituto, no exime al patrón del cumplimiento de las obligaciones previstas en la ley y el presente reglamento.

8. Entero de aportaciones Art. 21, 27

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 en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto.

El pago de las aportaciones será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes siguiente a aquél en el que corresponda el pago.

Cuando el último día para el cumplimiento del pago oportuno sea inhábil o recaiga en vienes, se estará a lo dispuesto por el código.

Las cédulas de determinación serán presentadas para su pago conforme a lo siguiente:

- 1) En entidades receptoras cuando:
 - La determinación de haya efectuado mediante el programa de cómputo autorizado por el instituto. En este caso, el patrón deberá entregar el medio magnético que contenga la cédula de determinación referida, recabando su comprobante de pago debidamente sellado por la entidad receptora.
 - El patrón utilice la cédula de determinación emitida por el instituto sin hacer ajustes a la misma, esta cédula de determinación deberá ser sellada por la entidad receptora como comprobante de pago
- 2) En las subdelegaciones del IMSS cuando utilice la cédula de determinación emitida por el instituto haciendo ajustes a la misma o utilice la cédula de libre reproducción y.

- 3) En el instituto, cuando se trate de parcialidades derivadas de un convenio por pago extemporáneo o, cualquier otro pago que cuente con la autorización para efectuarse ante el mismo

9. Abonos a créditos otorgados

Art. 40 Descuentos para amortizar créditos

Los créditos de vivienda deberán ser amortizados a través de los descuentos que los patrones efectúen a los salarios de los trabajadores acreditados. Para estos efectos se estará al salario base de aportación definido en los Art. 29,30 y 31, de este reglamento, sin límite superior salarial.

Art. 41 Obligación patronal de enterar los descuentos

Los patrones enteraran mensualmente el importe de estos descuentos, a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquel al que corresponda el pago en las entidades receptoras o en las oficinas del instituto cuando así lo determine. A

Art. 42 Aviso de retención descuentos

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

10. Obligaciones patronales

Registro e inscripción:

Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto y dar los avisos a que se refiere el Art. 31 de esta ley

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de clave única de registro de población

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción

Determinación y entero de aportaciones:

Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la ley del seguro social y en la ley federal del trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la ley del seguro social

Los patrones al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezca la presente ley y, en lo aplicable, la ley del seguro social y la ley de los sistemas de ahorro para el retiro

Descuentos y enteros por préstamos

Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la ley federal del trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del instituto, en la forma y términos que establece esta ley.

Datos a proporcionar:

Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.

Visitas domiciliarias:

Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta ley, el código fiscal de la federación y sus disposiciones reglamentarias

Requerimientos de pago e información

Atender los requerimientos de pago e información que les formule el instituto.

Patrones de la construcción

Expedir y entregar, se manal o quincenal, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

Presentación obligatoria de anexos del dictamen fiscal.

Presentar al instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales.

Suspensión de aportaciones:

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracc. II y III, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la ley del seguro social. Art. 31.

Sustitución patronal

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley.

CASO PRÁCTICO

ELABORACIÓN DE NOMINA

La empresa RICOH'S DE MÉXICO S.A. DE C.V., se dedica a la venta y renta de equipo de copiado teniendo ya 10 años de existencia. Dentro del departamento de Recursos humanos no se cuenta con el personal idóneo para la elaboración correcta de la retribución a los trabajadores.

Debido a esta situación el siguiente trabajo muestra los procedimientos y el cálculo correcto que se deben realizar para tener una adecuada retribución tanto para los trabajadores como para las instituciones gubernamentales correspondientes.

- Para efectos de este trabajo solo se tomaron en cuenta 5 empleados representando diferentes categorías salariales.

NOMBRE DEL EMPLEADO	ANTIGÜEDAD
Téllez Gómez Joaquín	6 AÑOS
Tolsa Hernández Alfredo	6 AÑOS
Torres Barbosa Jaime	6 AÑOS
Ueki Doi Kenji	0 AÑOS
Benítez García Alberto	0 AÑOS

- Realizándose el ejercicio del 15 de mayo al 31 de mayo del 2002.
- Las prestaciones que esta empresa proporciona son las de Ley.

RICOM'S DE MEXICO, S.A. DE C.V.

NOMINA DEL 15 DE MAYO AL 31 DE MAYO DE 2002.

NUMERO EMPLEADO	No. DE SEGURIDAD SOCIAL	R.F.C. / CURP	NOMBRE	SALARIO DIARIO	DIAS LABORADOS	SUELDOS/ SALARIOS	TIEMPO EXTRA	CREDITO AL SALARIO	TOTAL DE INGRESOS
1	28917502560	TEGJ750123-G22	TELLEZ GOMEZ JOAQUIN	42.15	15	632.25		146.42	778.67
2	37916801071		TOLSA HERNANDEZ ALFREDO	150.00	15	2,250.00			2,250.00
3	01786188985		TORRES BARBOSA JAIME	200.00	15	3,000.00			3,000.00
4	37976301517	UEDK630421HNEKXN	UEKI DOI KENJI	350.00	15	5,250.00			5,250.00
5	06775410324		BENITEZ GARCIA ALBERTO	130.00	15	1,950.00		35.70	1,986.70
						13,082.25	0.00	183.12	13,265.37

NUMERO EMPLEADO	LS.R.	CUOTAS IMSS	CREDITO INFONAVIT	TOTAL DE EGRESOS	NETO A PAGAR
1			42.60	42.60	736.07
2	7.50	112.84	151.06	271.39	1,978.61
3	117.10	148.00	198.12	453.21	2,536.79
4	578.08	213.01	285.15	1,076.24	4,173.76
5		79.12	105.91	185.03	1,801.67
702.68		552.96	782.84	2,038.48	11,226.89

**Para el pago de ISR se tomo en cuenta el resultado del procedimiento que es menos costoso para el trabajador el cual es el procedimiento tradicional del 2002

RICOH'S DE MEXICO, S.A. DE C.V.

PAGO DE LA PTU CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2001.

NÚMERO EMPLEADO	No. DE SEGURIDAD SOCIAL	R.F.C. / CURP	NOMBRE	SALARIO DIARIO	DIAS LABORADOS	FACTOR PARA DIAS	PTU POR DIAS	SALARIO BASE PTU
1	28917502560	TEGJ750123-G22	TELLEZ GOMEZ JOAQUIN	42.15	365	36.31452056	13,254.80	15,384.75
2	37916801071		TOLSA HERNADEZ ALFREDO	150.00	360	36.31452056	13,073.23	54,000.00
3	01786188985		TORRES BARBOSA JAIME	200.00	350	36.31452056	12,710.08	70,000.00
4	37976301517	UEDX630421HNEKXN	UEKI DOI KENJI	350.00	365	36.31452056	13,254.80	127,750.00
5	06775410324		BENITEZ GARCIA ALBERTO	130.00	360	36.31452056	13,073.23	46,800.00
					1800		65,366.14	313,934.75

NÚMERO EMPLEADO	FACTOR POR SALARIO	PTU POR DIAS	TOTAL PTU A REPARTIR
1	0.208215679	3,203.35	16,458.15
2	0.208215679	11,243.65	24,316.87
3	0.208215679	14,575.10	27,285.18
4	0.208215679	26,599.55	39,854.35
5	0.208215679	9,744.40	22,817.72
		65,366.14	130,732.27

PARTE PROP. AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL Y PRESTACIONES

NO. DE AFILIACION 28917502560

TELLEZ GOMEZ JOAQUIN

CUOTA DIARIA 42.15

PARTE PROP. AGUINALDO

AGUINALDO DIAS 30

CUOTA D. 42.15

TOTAL 1,264.50

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 3.46**PARTE PROP. PRIMA VAC.**

AÑOS ANT. 6 14 DIAS

CUOTA DIARIA 42.15

SUB TOTAL 590.10

PORCENTAJE PRIMA 40%

SUBTOTAL 236.04

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 0.65**HABITACION GRATUITA**

CUOTA DIARIA 42.15

ART 32 25%

FACTOR 10.54**SALARO BASE COTIZACION 56.80**

PARTE PROP. AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL Y PRESTACIONES

NO. DE AFILIACION 37916801071

TOLSA HERNADEZ ALFREDO

CUOTA DIARIA 150.00

PARTE PROP. AGUINALDO

AGUINALDO DIAS 30

CUOTA D. 150.00

TOTAL 4,500.00

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 12.33**PARTE PROP. PRIMA VAC.**

AÑOS ANT. 6 12 DIAS

CUOTA DIARIA 150.00

SUB TOTAL 1,800.00

PORCENTAJE PRIMA 32%

SUBTOTAL 576.00

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 1.58**HABITACION GRATUITA**

CUOTA DIARIA 150.00

ART 32 25%

FACTOR 37.50**SALARO BASE COTIZACION 201.41**

PARTE PROP. AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL Y PRESTACIONES

NO. DE AFILIACION 01786188985

TORRES BARBOSA JAIME

CUOTA DIARIA 200.00

PARTE PROP. AGUINALDO

AGUINALDO DIAS 22

CUOTA D. 200.00

TOTAL 4,400.00

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 12.05

PARTE PROP. PRIMA VAC.

AÑOS ANT. 6 12 DIAS

CUOTA DIARIA 200.00

SUB TOTAL 2,400.00

PORCENTAJE PRIMA 32%

SUBTOTAL 768.00

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 2.10

HABITACION GRATUITA

CUOTA DIARIA 200.00

ART 32 25%

FACTOR 50.00

SALARO BASE COTIZACION 264.16

PARTE PROP. AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL Y PRESTACIONES

NO. DE AFILIACION 37976301517

UEKI DOI KENJI

CUOTA DIARIA 350.00

PARTE PROP. AGUINALDO

AGUINALDO DIAS 30

CUOTA D. 350.00

TOTAL 10,500.00

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 28.77

PARTE PROP. PRIMA VAC.

AÑOS ANT. 0 6 DIAS

CUOTA DIARIA 350.00

SUB TOTAL 2,100.00

PORCENTAJE PRIMA 25%

SUBTOTAL 525.00

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 1.44

HABITACION GRATUITA

CUOTA DIARIA 350.00

ART 32 25%

SALARO BASE COTIZACION 380.21

PARTE PROP. AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL Y PRESTACIONES

NO. DE AFILIACION 06775410324

BENITEZ GARCIA ALBERTO

CUOTA DIARIA 130.00

PARTE PROP. AGUINALDO

AGUINALDO DIAS 30

CUOTA D. 130.00

TOTAL 3,900.00

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 10.68

PARTE PROP. PRIMA VAC.

AÑOS ANT. 0 6 DIAS

CUOTA DIARIA 130.00

SUB TOTAL 780.00

PORCENTAJE PRIMA 25%

SUBTOTAL 195.00

DIAS DEL AÑO 365

FACTOR 0.53

SALARO BASE COTIZACION 141.22

RICOH'S DE MÉXICO S.A. DE C.V
CALCULO DEL IMSS

	Enfermedad y Muerte		Invalidez y Vida		Cesantía y Vejez		Pensionados		DIAS	FACTOR TOTAL
	ESPECIE	DINERO	DINERO	DINERO	ESPECIE	FACTOR	FACTOR			
	1.3600%	0.2500%	0.6250%	1.1250%	0.3750%					
TELLEZ GOMEZ JOAQUIN	56.80	0.77	0.14	0.35	0.64	0.21	2.12	15	31.82	
TOLSA HERNANDEZ ALFREDO	201.41	2.74	0.50	1.26	2.27	0.76	7.52	15	112.84	
TORRES BARBOSA JAIME	264.16	3.59	0.66	1.65	2.97	0.99	9.87	15	148.00	
UEKI DOI KENJI	380.21	5.17	0.95	2.38	4.28	1.43	14.20	15	213.01	
BENITEZ GARCIA ALBERTO	141.22	1.92	0.35	0.88	1.59	0.53	5.27	15	79.12	

RICON'S DE MEXICO, S.A. DE C.V.
CALCULO DE LA PTU DEL EJERCICIO DE 2001.

Ingresos acumulables			4,434,442.70	
Excepto				
intereses acumulables	91,686.51			
Ganancia inflacionaria	<u>1,402.31</u>		93,088.82	
(+) Intereses nominales devengados a favor	111,832.00			
Diferencia entre el precio de enajenación de activo fijo y la ganancia acumulable	<u>141,517.05</u>		<u>253,349.05</u>	
Total				4,594,702.93
(-) Deduciones autorizadas			3,263,147.96	
Excepto				
Deducción de inversiones fiscal	75,398.12			
Interes deducible	82,565.04			
Pérdida inflacionaria deducible	<u>243.00</u>		158,206.16	
(+) Deducion de inversiones historica	53,046.71			
MOI no deducido por baja de activo	22,805.68			
Intereses a cargo	<u>106,586.00</u>		<u>182,438.39</u>	
(=) Deduciones base para PTU				3,287,380.19
(=) Renta gravable para PTU				<u>1,307,322.74</u>
(x) Tasa PTU				10%
(=) PTU del ejercicio				<u>130,732.27</u>
(+) PTU no cobrada en el ejercicio anterior				0.00
(=) PTU total a repartir				<u><u>130,732.27</u></u>

Factor por días	=	$\frac{50\% \text{ de PTU a repartir}}{\text{Num. De días laborados por trabajadores}}$	=	$\frac{65,366.14}{1,800.00}$	=	36.3145206
Factor por cuotas	=	$\frac{50\% \text{ de PTU a repartir}}{\text{Total de salario}}$	=	$\frac{65,366.14}{313,934.75}$	=	0.20821568

PROCEDIMIENTO TRADICIONAL

Procedimiento 2002

Salario base gravable mensual	1,284.50
(-) Limite inferior	<u>429.45</u>
(=) Excedente de limite inferior	835.05
(x) Porc. Exedente de limite inferior	<u>0.10</u>
(=) Impuesto marginal	83.51
(+) Cuota fija	<u>12.88</u>
(=) Impuesto determinado	96.39
(-) Subsidio acreditable 2002	36.87
(-) Crédito al salario mensual	<u>352.35</u>
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>-292.84</u>
(/) Dividido 2	<u>2</u>
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u><u>-146.42</u></u>

Subsidio

Impuesto marginal	83.51
(x) Porciento subsidio	<u>0.50</u>
(=) Subsidio	41.75
(+) Cuota fija	<u>6.44</u>
(=) Total 'Subsidio	48.19
(x) Pociento Subsidio	<u>0.7651</u>
(=) Subsidio acreditable 2002	<u><u>36.87</u></u>

Procedimiento 1991

Salario base gravable mensual	1,264.50
(-) Limite inferior	<u>516.46</u>
(=) Excedente de limite inferior	748.04
(x) Porc. Exedente de limite inferior	<u>0.10</u>
(=) Impuesto marginal	74.80
(+) Cuota fija	<u>15.54</u>
(=) Impuesto determinado	90.34
(-) Subsidio acreditable 2002	24.67
(-) Crédito al salario mensual	<u>352.35</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	-286.68
(/) Dividido 2	<u>2</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	<u><u>-143.34</u></u>

Subsidio

Impuesto marginal	74.80
(x) Porciento subsidio	<u>0.35</u>
(=) Subsidio	26.03
(+) Cuota fija	<u>6.22</u>
(=) Total Subsidio	32.25
(x) Porciento Subsidio	<u>0.7651</u>
(=) Subsidio acreditable 2002	<u><u>24.67</u></u>

Comparacion de impuestos

Procedimiento 2002	-146.42
Procedimiento 1991	<u>-143.34</u>
	<u><u>-3.08</u></u>

PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO

Procedimiento 2002

Ingresos gravados	1,264.50	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>18.250000%</u>	
(=)	<u>230.77</u>	
(-) Cuota fija	<u>736.19</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>-505.42</u>	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>-252.71</u>	

Comparación de impuestos

Procedimiento 2002	-252.71
Procedimiento 1991	<u>-141.26</u>
	<u>-111.45</u>

Procedimiento 1991

Ingresos gravados	1,264.50	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>13.544240%</u>	
(=)	<u>171.27</u>	
(-) Cuota fija	<u>453.78</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>-282.51</u>	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>-141.26</u>	

PROCEDIMIENTO TRADICIONAL

Procedimiento 2002

Salario base gravable mensual	4,500.00		
(-) Límite inferior	<u>3,644.95</u>		
(=) Excedente de límite inferior	855.05		
(x) Porc. Excedente de límite inferior	<u>0.17</u>		
(=) Impuesto marginal	145.36	Impuesto marginal	145.36
(+) Cuota fija	<u>334.43</u>	(x) Porcentaje subsidio	<u>0.50</u>
(=) Impuesto determinado	479.79	(=) Subsidio	72.68
(-) Subsidio acreditable 2002	183.55	(+) Cuota fija	<u>167.22</u>
(-) Crédito al salario mensual	<u>281.24</u>	(=) Total Subsidio	239.90
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	15.00	(x) Porcentaje Subsidio	<u>0.7651</u>
(/) Dividido 2	<u>2</u>	(=) Subsidio acreditable 2002	<u>183.55</u>
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>7.50</u>		

Procedimiento 1991

Salario base gravable mensual	4,500.00
(-) Limite inferior	<u>4,383.01</u>
(=) Excedente de limite inferior	116.99
(x) Porc. Excedente de limite inferior	<u>0.17</u>
(=) Impuesto marginal	19.89
(+) Cuota fija	<u>402.17</u>
(=) Impuesto determinado	422.06
(-) Subsidio acreditable 2002	111.71
(-) Crédito al salario mensual	<u>281.24</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	29.11
(/) Dividido 2	<u>2</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	<u><u>14.55</u></u>

Subsidio

Impuesto marginal	19.89
(x) Porciento subsidio	<u>0.26</u>
(=) Subsidio	5.25
(+) Cuota fija	<u>140.76</u>
(=) Total Subsidio	146.01
(x) Porciento Subsidio	<u>0.7651</u>
(=) Subsidio acreditable 2002	<u><u>111.71</u></u>

Comparacion de impuestos

Procedimiento 2002	7.50
Procedimiento 1991	<u>14.55</u>
	<u><u>-7.05</u></u>

PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO

Procedimiento 2002

Ingresos gravados	4,500.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>18.250000%</u>	
(=)	821.25	
(-) Cuota fija	<u>736.19</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	85.06	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>42.53</u>	

Procedimiento 1991

Ingresos gravados	4,500.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>13.544240%</u>	
(=)	609.49	
(-) Cuota fija	<u>453.78</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	155.71	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>77.86</u>	

Comparación de Impuestos

Procedimiento 2002	42.53
Procedimiento 1991	<u>77.86</u>
	<u>-35.33</u>

PROCEDIMIENTO TRADICIONAL

Procedimiento 2002

		Subsidio
Salario base gravable mensual	6,000.00	
(-) Limite inferior	<u>3,644.95</u>	
(=) Excedente de limite inferior	2,355.05	
(x) Porc. Excedente de limite inferior	<u>0.17</u>	
(=) Impuesto marginal	400.36	
(+) Cuota fija	<u>334.43</u>	
(=) Impuesto determinado	734.79	
(-) Subsidio acreditable 2002	281.10	
(-) Crédito al salario mensual	<u>219.49</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	234.20	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u><u>117.10</u></u>	
		Impuesto marginal 400.36
		(x) Porciento subsidio <u>0.50</u>
		(=) Subsidio 200.18
		(+) Cuota fija <u>167.22</u>
		(=) Total 'Subsidio 367.40
		(x) Porciento Subsidio <u>0.7651</u>
		(=) Subsidio acreditable 2002 <u><u>281.10</u></u>

Procedimiento 1991

Salario base gravable mensual	6,000.00
(-) Limite inferior	<u>4,383.01</u>
(=) Excedente de limite inferior	1,616.99
(x) Porc. Excedente de limite inferior	<u>0.17</u>
(=) Impuesto marginal	274.89
(+) Cuota fija	<u>402.17</u>
(=) Impuesto determinado	677.06
(-) Subsidio acreditable 2002	163.22
(-) Crédito al salario mensual	<u>219.49</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	294.35
(/) Dividido 2	<u>2</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	<u>147.17</u>

Subsidio

Impuesto marginal	274.89
(x) Porcentaje subsidio	<u>0.26</u>
(=) Subsidio	72.57
(+) Cuota fija	<u>140.76</u>
(=) Total Subsidio	213.33
(x) Porcentaje Subsidio	<u>0.7651</u>
(=) Subsidio acreditable 2002	<u>163.22</u>

Comparacion de impuestos

Procedimiento 2002	117.10
Procedimiento 1991	<u>147.17</u>
	<u>-30.07</u>

PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO

Procedimiento 2002

Ingresos gravados	6,000.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>18.250000%</u>	
(=)	1,095.00	
(-) Cuota fija	<u>736.19</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	358.81	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>179.41</u>	

Procedimiento 1991

Ingresos gravados	6,000.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>13.544240%</u>	
(=)	812.65	
(-) Cuota fija	<u>453.78</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	358.87	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>179.44</u>	

Comparación de Impuestos

Procedimiento 2002	179.41
Procedimiento 1991	<u>179.44</u>
	<u>-0.03</u>

PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO

Procedimiento 2002

Ingresos gravados	6,000.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>18.250000%</u>	
(=)	1,095.00	
(-) Cuota fija	<u>736.19</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	358.81	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>179.41</u>	

Procedimiento 1991

Ingresos gravados	6,000.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>13.544240%</u>	
(=)	812.65	
(-) Cuota fija	<u>453.78</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	358.87	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>179.44</u>	

Comparación de impuestos

Procedimiento 2002	179.41
Procedimiento 1991	<u>179.44</u>
	<u>-0.03</u>

Procedimiento 1991

Salario base gravable mensual	10,500.00
(-) Limite inferior	<u>8,954.04</u>
(=) Excedente de limite inferior	1,545.96
(x) Porc. Excedente de limite inferior	<u>0.32</u>
(=) Impuesto marginal	494.71
(+) Cuota fija	<u>1,278.98</u>
(=) Impuesto determinado	1,773.69
(-) Subsidio acreditable 2002	266.54
(-) Crédito al salario mensual	<u>153.92</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	1,353.23
(/) Dividido 2	<u>2</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	<u><u>676.62</u></u>

Subsidio

Impuesto marginal	494.71
(x) Porciento subsidio	<u>0.03</u>
(=) Subsidio	15.83
(+) Cuota fija	<u>332.53</u>
(=) Total Subsidio	348.37
(x) Porciento Subsidio	<u>0.7651</u>
(=) Subsidio acreditable 2002	<u><u>266.54</u></u>

Comparacion de impuestos

Procedimiento 2002	578.08
Procedimiento 1991	<u>676.62</u>
	<u><u>-98.54</u></u>

PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO

Procedimiento 2002

Ingresos gravados	10,500.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>18.250000%</u>	
(=)	1,916.25	
(-) Cuota fija	<u>736.19</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	1,180.06	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>590.03</u>	

Comparación de Impuestos

Procedimiento 2002	590.03
Procedimiento 1991	<u>484.18</u>
	<u>105.85</u>

Procedimiento 1991

Ingresos gravados	10,500.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>13.544240%</u>	
(=)	1,422.15	
(-) Cuota fija	<u>453.78</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	968.37	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>484.18</u>	

PROCEDIMIENTO TRADICIONAL

Procedimiento 2002

Salario base gravable mensual	3,900.00
(-) Limite inferior	<u>3,644.95</u>
(=) Excedente de limite inferior	255.05
(x) Porc. Excedente de limite inferior	<u>0.17</u>
(=) Impuesto marginal	43.36
(+) Cuota fija	<u>334.43</u>
(=) Impuesto determinado	377.79
(-) Subsidio acreditable 2002	144.53
(-) Crédito al salario mensual	<u>306.66</u>
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	-73.40
(/) Dividido 2	<u>2</u>
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>-36.70</u>

Subsidio

Impuesto marginal	43.36
(x) Porcentaje subsidio	<u>0.50</u>
(=) Subsidio	21.68
(+) Cuota fija	<u>167.22</u>
(=) Total Subsidio	188.90
(x) Porcentaje Subsidio	<u>0.7651</u>
(=) Subsidio acreditable 2002	<u>144.53</u>

Procedimiento 1991

Salario base gravable mensual	3,900.00
(-) Limite inferior	<u>516.46</u>
(=) Excedente de limite inferior	3,383.54
(x) Porc. Excedente de limite inferior	<u>0.10</u>
(=) Impuesto marginal	338.35
(+) Cuota fija	<u>15.54</u>
(=) Impuesto determinado	353.89
(-) Subsidio acreditable 2002	94.84
(-) Crédito al salario mensual	<u>306.66</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	-47.61
(/) Dividido 2	<u>2</u>
(=) Impuesto Neto o (credito salario)	<u><u>-23.81</u></u>

Subsidio

Impuesto marginal	338.35
(x) Porciento subsidio	<u>0.35</u>
(=) Subsidio	117.75
(+) Cuota fija	<u>6.22</u>
(=) Total Subsidio	123.96
(x) Porciento Subsidio	<u>0.7651</u>
(=) Subsidio acreditable 2002	<u><u>94.84</u></u>

Comparacion de impuestos

Procedimiento 2002	-36.70
Procedimiento 1991	<u>-23.81</u>
	<u><u>-12.89</u></u>

PROCEDIMIENTO SIMPLIFICADO

Procedimiento 2002

Ingresos gravados	3,900.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>18.250000%</u>	
(=)	711.75	
(-) Cuota fija	<u>736.19</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	-24.44	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>-12.22</u>	

Procedimiento 1991

Ingresos gravados	3,900.00	
Proporcion subsidio		0.77
(x) % sobre ingresos	<u>13.544240%</u>	
(=)	528.23	
(-) Cuota fija	<u>453.78</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	74.45	
(/) Dividido 2	<u>2</u>	
(=) Impuesto Neto o (crédito salario)	<u>37.22</u>	

Comparación de Impuestos

Procedimiento 2002	-12.22
Procedimiento 1991	<u>37.22</u>
	<u>-49.44</u>

Procedimiento 1991**Artículo 113 Tarifa Mensual : aplicable enero a junio 2002**

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Tasa para aplicarse sobre el excedente del limite inferior
0.01	516.45	0.00	3%
516.46	4,383.00	15.54	10%
4,383.01	7,702.63	402.17	17%
7,702.64	8,954.03	966.52	25%
8,954.04	10,720.37	1,278.98	32%
10,720.38	34,078.48	1,843.13	34%
34,078.49	En adelante	9,786.36	35%

Artículo 114 Tarifa Subsidio Mensual : aplicable enero a junio 2002

Limite Inferior	Limite Superior	Porcentaje de subsidio sobre cuota fija	Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal
0.01	516.45	40.00%	40.00%
516.46	4,383.00	40.00%	34.80%
4383.01	7,702.63	35.00%	26.40%
7702.64	8,954.03	30.00%	13.60%
8954.04	10,720.37	26.00%	3.20%
10720.38	34,078.48	19.00%	2.50%
34078.49	En adelante	5.60%	0.00%

Tarifa Credito al salario Mensual : aplicable enero a junio 2002

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Credito al salario mensual
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.20
2,254.87	2,297.02	352.20
2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	En adelante	153.92

Procedimiento 2002**Artículo 113 Tarifa Mensual : aplicable enero a junio 2002**

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Tasa para aplicarse sobre el excedente del limite inferior
0.01	429.44	0.00	3%
429.45	3,644.94	12.88	10%
3,644.95	6,405.65	334.43	17%
6,405.66	7,446.29	803.76	25%
7,446.30	8,915.24	1,063.92	32%
8,915.25	17,980.76	1,533.98	33%
17,980.77	52,419.18	4,525.60	34%
52,419.19	En adelante	16,234.65	35%

Artículo 114 Tarifa Subsídío Mensual : aplicable enero a junio 2002

Limite Inferior	Limite Superior	Cuota Fija	Tasa para aplicarse sobre el excedente del limite inferior
0.01	429.44	0.00	50%
429.45	3,644.94	6.44	50%
3,644.95	6,405.65	167.22	50%
6,405.66	7,446.29	401.85	50%
7,446.30	8,915.24	531.96	50%
8,915.25	17,980.76	766.98	40%
17,980.77	28,340.15	1,963.65	30%
28,340.16	En adelante	3,020.30	0%

Tarifa Credito al salario Mensual : aplicable enero a junio 2002

Para Ingresos de	Hasta Ingresos de	Credito al salario mensual
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.20
2,254.87	2,297.02	352.20
2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	En adelante	153.92

CUOTAS OBRERO-PATRONALES Y DEL ESTADO E INFONAVIT

CONFORME A LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL (VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 1997) (ART. 25; 106; 107; 147;168, FRACCIONES I Y II; 148 Y 211) Y LA LEY DEL INFONAVIT (ART. 29, FRACCION II, Y QUINTO TRANSITORIO)								
CONCEPTO	SEGUROS							
	E	Y	M	Invalidez y vida	Infonavit y retiro	Cesantía y Vejez	Guarderías y prest. Sociales	Pensionados
Prestaciones en:	Especie	Dinero	Dinero	Dinero	Dinero	Dinero	Especie	Especie
Patrón	16.5%(1) 4.04%(3)	.70%(4)	1.75%(4)	2%(4) 5%(4)		3.150%(4)	1%(4)	1.05%(4)
Trabajador	1.36%(3)	.25%(4)	.625%(4)			1.125%(4)		.375%(4)
Estado	13.9% (2)	.05%(4)	.125%(4)			0.225%. 5.5% más de un SMG del D.F. por cuota social		.075%(4)

En cuanto a los límites de cotización éstos serán de 25 veces el SMG del D.F., excepto cesantía y vejez, así como invalidez y vida, e infonavit que será de 15 veces el SMG del D.F.; a partir del 1 de julio de 2002 se incrementan a 20 veces el SMG del D.F.

(1) sobre la base de un SMG del D.F.

(2) del SMG del D.F. vigente al 1 de julio de 1997 y actualizable con el INPC de forma trimestral

(3) sobre la diferencia entre SBC y tres SMG del D.F.

(4) del SBC

SMG del D.F. = salario mínimo general del Distrito federal

SBC = salario base de cotización

SEGURO SOCIAL E INFONAVIT 1997-2002

Actualizado con reformas publicadas en el DOF del 20 de diciembre de 2001

LIMITES DE SALARIO BASE DE COTIZACION

PERIODOS	SALARIOS MINIMOS GENERALES DEL D.F. (EN PESOS)							
	VECES DE SALARIO MINIMO GENERAL							
	1	15	16	17	18	19	20	25
Del 1 de julio al 31 de diciembre de 1997	26.45	396.75						661.25
Del 1 de enero al 2 de diciembre de 1998	30.20	453.00						755.00
Del 1 de julio de 1998 al 2 de diciembre de 1998			483.20					
Del 3 de diciembre de 1998 al 30 de junio de 1999 y del 1 de julio al 31 de diciembre de 1999	34.45*		551.20					861.25*
Del 1 de julio al 31 de diciembre de 1999				585.65				
Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2000 y al 30 de junio de 2000*	37.90			644.30*				947.50
Del 1 de julio al 31 de diciembre de 2000					682.20			
Del 1 de enero al 31 de diciembre y al 30 de junio de 2001	40.35				726.30*			1008.75
Del 1 de julio al 31 de diciembre de 2001						766.65		
Del 1 de enero al 31 de diciembre y al 30 de junio de 2002*	42.15					800.85*		1053.75
Del 1 de julio de 2002 al 30 de junio de 2003							843.00	

CONCLUSIONES

Como se pudo observar a través del desarrollo de los capítulos se habla de una retribución o pago a los trabajadores para que estos trabajen armónicamente y por este medio lograr el desarrollo de la entidad.

Como es uno de los aspectos importantes para esta retribución, la valuación de puestos por que nos ayuda a determinar que empleados deben recibir aumentos que elevan sus sueldos y salarios por arriba de las tasas mínimas realizadas por dicha valuación.

El personal encargado de elaborar la nomina debe tener los conocimientos suficientes para desempeñar adecuadamente su trabajo a demás de estar actualizado en cuanto a los cambios que se van dando dentro de la ley, como son los cambios en tarifas, periodos, tasa, etc., los cuales son la base para el adecuado calculo de la nomina. Esta claro que quien no cumpla con los requisitos, intelectuales, sociales o morales requeridos para desempeñar estas funciones realizará mal su trabajo, de ahí "El personal adecuado para el puesto adecuado".

B I B L I O G R A F Í A

- Elizondo López Arturo, "Metodología de la Investigación", México, Ed. ECAFSA, 2da. Edición, 1997.
- Arias Galicia Fernando, "Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño", México, Ed. Trillas, 5ta. Edición, 1999.
- Arias Galicia Fernando, "Administración de recursos humanos", México, Ed. Trillas, 2da. Reimpresión, 1991.
- Chiavenato Idalberto, "Administración de recursos humanos", Brasil, Editorial Mc Graw- Hill, 1ª edición, 1986.
- Rueda Heduan Iván "Integración salarial", México, Ediciones fiscales ISEF, 7ma. Edición, 2000.
- Hernández Rodríguez Jesús, "Salario Integrado", México, Ediciones fiscales ISEF, 3ra. Edición, 2000.
- Sánchez Barrio Armando, "Estudio e interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social. Régimen obligatorio", México, Editorial SICCO, 3ra. Edición, 1998.
- "Ley del IMSS", México, Editorial Pac, 5ta. Edición, 2001
- "Ley Federal del Trabajo", México, Editorial Porrúa, 30ª. Edición, 2001.
- "Ley de seguros y Fianzas", México, Editorial Porrúa, 33ª. Edición, 2001.
- "Prontuario de Actualización Fiscal", México, García Sicco, Número 306, 1ª. Quincena Julio 2002.