



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN

ESTUDIO ADMINISTRATIVO FISCAL DE LA NOMINA EN  
UNA EMPRESA COMERCIAL 2005

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADOS EN CONTADURIA**  
**P R E S E N T A N :**  
**JOSELYNE JIMENEZ HERNANDEZ**  
**EDUARDO MACIAS FIERRO**

ASESOR: C.P.C. GUSTAVO A. AGUIRRE NAVARRO



ESCUELA NACIONAL  
AVIACION DE  
MEXICO

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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS  
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:

Estudio Administrativo Fiscal de la nómina en una Empresa  
Comercial 2005.

que presenta la pasante: Joselyne Jiménez Hernández  
con número de cuenta: 40109288-6 para obtener el título de:  
Licenciada en Contaduría

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

**ATENTAMENTE**  
**"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 27 de Septiembre de 2005

PRESIDENTE	<u>C.P. Gustavo Aguirre Navarro</u>	
VOCAL	<u>C.P. Raúl Carbajal Fernández</u>	
SECRETARIO	<u>MCE. Rosa María Olvera Medina</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. José Alejandro López García</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Pedro Orbe Solís</u>	



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

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

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLÁN  
ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



**DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO**  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN  
**PRESENTE**

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:

Estudio Administrativo Fiscal de la nómina en una Empresa Comercial 2005.

que presenta el pasante: Eduardo Macías Fierro  
con número de cuenta: 40108629-0 para obtener el título de :  
Licenciado en Contaduría

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

**ATENTAMENTE**  
**"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 27 de Septiembre de 2005

PRESIDENTE	<u>C.P. Gustavo Aguirre Navarro</u>	
VOCAL	<u>C.P. Raúl Carbajal Fernández</u>	
SECRETARIO	<u>MCE. Rosa María Olvera Medina</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. José Alejandro López García</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Pedro Orbe Solís</u>	

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A Dios:**

Por la oportunidad que nos dio de existir en este mundo permitiéndonos llegar hasta este punto tan importante en nuestra vida.

### **Al profesor Gustavo Aguirre Navarro:**

Por sus consejos y opiniones, por permitirnos ser parte de su grupo de trabajo, por el valioso asesoramiento sin el cual no hubiera sido posible la realización de este trabajo.

### **A todos nuestros amigos y compañeros:**

Por el apoyo moral y el respeto que siempre ha existido entre nosotros.



## **JOSELYNE JIMÉNEZ**

**A mis padres José  
Jiménez y Ma. Elena  
Hernández:**

Que siempre me han  
apoyado y nunca me  
han dejado sola, por  
su tolerancia, esta es  
solo una manera de  
decirles lo mucho que  
los quiero.

**A mis hermanos  
Paola, Juan y Angel  
Jiménez:**

Por el apoyo que me  
han brindado todo el  
tiempo, por que sin  
ustedes mi vida  
estaría vacía.

**A Lalo:**

Por brindarme la  
confianza y la amistad  
que sin duda  
permanecerá para  
siempre.

## **EDUARDO MACIAS**

### **A mi esposa Juliana García:**

Por su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medida que me permitieron sentir lograr lo que me propongo. Gracias por ser parte de mi vida, eres lo mejor que me ha pasado.

### **A mis hijas Erika y Lizbeth Macías**

Por apoyarme con la carrera, alentarme siempre, creer en mí y por acompañarme en éste camino.

# ÍNDICE

## OBJETIVO

## INTRODUCCIÓN

	Página
<b>CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO</b>	<b>1</b>
1.1 Definición de trabajo	3
1.1.1 Principales tipos de trabajo	3
1.2 Antecedentes históricos de las relaciones laborales	4
1.3 El contrato de trabajo	5
1.3.1 Principales contratos de trabajo	6
1.4 Diferencia entre contrato y relación de trabajo	7
1.5 Documentos necesarios para la contratación del personal	7
<b>CAPÍTULO 2 ESTUDIO ADMINISTRATIVO DE LA NÓMINA</b>	<b>9</b>
2.1 Concepto de Nómina	9
2.2 Tipos de Nómina	9
2.3 Proceso Administrativo de la Nómina	11
2.4 El salario	13
2.4.1 Salario base	15
2.5 Tipos de salarios	15
2.6 Prestaciones de previsión social	18
2.6.1 Tipos de prestaciones	19
2.7 El Impuesto Sobre Producto de Trabajo	23
2.8 El cierre de Nóminas	24
2.9 El cálculo del ISPT	25
2.9.1 Actualización de las tarifas	26
2.10 Declaración anual del crédito al salario y cálculo anual de I.S.P.T.	26

2.11	Constancia de percepciones y retenciones	29
2.12	Constancia de Subsidio Acreditable y no Acreditable	30
CAPÍTULO 3 ESTUDIO FISCAL DE LA NÓMINA		31
3.1	Posición jerárquica de la Ley del Impuesto Sobre la Renta	31
3.2	Artículos Constitucionales relacionados con Sueldos y Salarios	34
3.3	Disposiciones de la Ley Federal de Trabajo relacionadas con Sueldos y Salarios	35
3.4	Ley de ISR relacionada con Sueldos y Salarios	38
3.5	Código Financiero del Gobierno del Estado de México (2.5% Remuneraciones)	46
CAPÍTULO 4 DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LAS PRESTACIONES LABORALES		48
4.1	IMSS	48
4.2	INFONAVIT	55
4.3	SAR	59
CAPÍTULO 5 CASO PRÁCTICO		62
5.1	Procedimiento para la integración del salario diario integrado	65
5.2	Procedimiento para la determinación del Impuesto Sobre Producto del Trabajo	77
5.3	Procedimiento para la integración de las cuotas obrero-patronales del IMSS, SAR e INFONAVIT	88
CONCLUSIONES		112
BIBLIOGRAFÍA		113

## **OBJETIVO**

Dar a conocer los principales aspectos administrativos y fiscales en la elaboración de una nómina en una empresa comercial, con el fin de aplicar correctamente las obligaciones patronales ante las dependencias gubernamentales como son: IMSS, INFONAVIT, SHCP, y Tesorería de la Federación.

## INTRODUCCIÓN

Dentro de toda organización, ya sea pública o privada existen relaciones laborales.

Las relaciones de trabajo entre un patrón empresa o persona física y un trabajador requiere de la existencia de un sistema de retribuciones.

A través de un contrato individual de trabajo, el trabajador se obliga a rendir su mejor esfuerzo, habilidades y conocimientos al servicio del patrón para realizar los objetivos de la empresa y éste último a su vez se obliga a remunerar lo anterior mediante el pago de un salario justo, en efectivo y puede incluir un pago en especie con el propósito de lograr un nivel económico adecuado para el trabajador y su familia, además de beneficios y prestaciones que permitan proteger la vida y la salud.

El trabajo a desarrollar se presenta en cinco capítulos delimitados de la siguiente manera:

En el primer capítulo se plasman los derechos y las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo estipulados en el contrato individual y/o colectivo del trabajo.

Dentro del segundo capítulo se define el concepto básico: el salario.

El capítulo tercero describe las principales normas gubernamentales relacionadas con las prestaciones.

En el capítulo cuarto se especifican los elementos del salario diario integrado y la determinación de las cuotas patronales con fundamento en la Ley Federal del Trabajo.

En el caso práctico se muestra la Integración de la nómina a partir de la determinación de los factores como el ISR, INFONAVIT, IMSS y las cuotas obrero-patronal; así como las diferentes contribuciones hacia las dependencias gubernamentales.

**CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES DE LA RELACIÓN DE  
TRABAJO**



## **CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

“En una relación Empresa - Trabajador existen conceptos que debemos recordar antes de iniciar el estudio de la preparación de una nómina y del salario como base de tributación. Entre los principales mencionaremos el sujeto activo, el pasivo, los terceros, crédito fiscal, el objeto, la cuota y la base del impuesto.

### **Sujeto Activo**

Tiene la obligación de recaudar; entre éstos encontramos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), los cuales se encargan de recaudar las contribuciones derivadas del pago de los salarios y las aportaciones de bienestar social.

### **Sujeto Pasivo**

El sujeto pasivo es considerado como el conducto por el cual se realiza la retención de los créditos fiscales y cuotas de seguridad social en este caso la empresa la cual la definimos de la siguiente manera<sup>1</sup>:

### **Empresa**

“Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.”<sup>2</sup>

La palabra empresa necesariamente presupone la existencia de empresarios, siendo éstos cualquier persona física que emprende la actividad de producir o distribuir bienes o servicios.

### **Los terceros**

“Los terceros son considerados como los trabajadores los cuales tienen la obligación de contribuir, así como los patrones en el caso de las aportaciones de seguridad social.”<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>JESÚS F. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ: ESTUDIO PRÁCTICO DEL SALARIO INTEGRADO, ED. CALIDAD EN INFORMACIÓN, MÉXICO 2001, PÁGS. 19-28.

<sup>2</sup> JAVIER BELMARES ZANCHEZ: BITACORA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL 2005, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ART 16, ED. GASCA, MÉXICO D. F., 2005.

## **Trabajador**

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como: "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Agrega que se entiende como trabajo a: "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica, requerido por cada profesión u oficio".<sup>4</sup>

El trabajador siempre será una persona física, en razón de que el trabajo que ejecute debe ser personal, sin que admita representante; aunado a que el trabajo se define como una actividad humana.

"Por la naturaleza de la ejecución del trabajo, a los trabajadores se les considera en las siguientes categorías, sin que implique categoría social, sino una mera clasificación:

1.--Trabajador de planta: Los trabajadores de planta permanente son los que prestan su trabajo normal y necesario de manera uniforme en periodos fijos. Como ejemplo, los trabajadores que emplea una empresa seis días a la semana, siendo las semanas continuas y permanentes; o cuando los trabajadores laboran sólo tres días a la semana, de manera permanente cada semana.

2.-Trabajador eventual: Son los que prestan un servicio accidental motivado por circunstancias especiales, pues no constituye una necesidad permanente. Ejemplo: Los trabajadores que prestan sus servicios para una empresa que amplía sus instalaciones.

También son trabajadores eventuales los que prestan su trabajo desarrollando una actividad que representa una labor permanente en la empresa, la realiza con

---

<sup>3</sup> IBIDEM 1

<sup>4</sup> IBIDEM 2, ART 8 LFT.

carácter accidental. Ejemplo: Una empresa contrata trabajadores para surtir un pedido especial de mercancía.”<sup>5</sup>

3.-Trabajador de confianza: “Son los que ejecutan su trabajo realizando funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón.”<sup>6</sup>

## **Patrón**

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”<sup>7</sup>

### **1.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO**

“Etimológicamente, la palabra trabajo no tiene una enunciación completa. Lo más frecuente es hacerla derivar de “tripalium”: Instrumento de tortura, textualmente significa: “tres palos”; su equivalente “labor” proviene del griego “labeo” tambalearse o vacilar bajo un gran peso.”<sup>8</sup>

#### **Definición del trabajo en general**

“Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”<sup>9</sup>

#### **1.1.1 PRINCIPALES TIPOS DE TRABAJO**

“Manual: es el trabajo donde predominan las actividades corporales.

Directivo o administrativo: es el trabajo que tiene por objeto planear, organizar o controlar el trabajo de otra persona.”<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> IBIDEM 1

<sup>6</sup> IBIDEM 2, ART 9 LFT.

<sup>7</sup> IBIDEM 2, ART 10 LFT.

<sup>8</sup> SANTIAGO RODRÍGUEZ CASTRO: DICCIONARIO ETIMOLOGICO GRIEGO LATIN DEL ESPAÑOL, ED. ESFINGE, NAUCALPAN EDO. DE MÉXICO 2003.

<sup>9</sup> IBIDEM 2, ART 8 LFT.

<sup>10</sup> IBIDEM 1

## 1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS RELACIONES LABORALES

“En medida nada despreciable, la historia de la humanidad está muy asociada a los intentos, con resultado de éxito o fracaso, del ser humano por liberar cada vez más su cuerpo y su mente de los esfuerzos físicos y de las preocupaciones directamente vinculadas con la satisfacción de las necesidades más básicas y elementales (comida, vestido, seguridad, etc.), yendo desde situaciones de sometimiento a las fuerzas de la naturaleza primero y a otras fuerzas hasta la creación de herramientas, máquinas y equipos completos y casi inteligentes capaces de trabajar de un modo casi autónomo, siguiendo unas instrucciones remotas pensadas y programadas por el hombre. El resultado es un cierto sentimiento de satisfacción porque ha llegado a someter a quien inicialmente lo efectuó. Sentimiento tan infundado como agradable y prueba, por lo demás, no sólo de la vanidad humana sino también de que seguimos estando muy al comienzo del camino. Desde esta perspectiva, el trabajo humano ha ido evolucionando a medida que el hombre se ingeniaba procedimientos y manipulaba fuerzas de la misma naturaleza que potenciaran su fuerza o incluso llegaran a hacerla prescindible.

La necesidad de producir bienes y servicios también ha dado lugar a muy diversas concepciones del trabajo: para la civilización china el trabajo formaba parte del flujo divino de la naturaleza al que una persona debe adaptarse como parte que es del mundo natural; para la tradición judeocristiana el sudor del trabajo es un castigo de Dios por los pecados y desobediencias de los humanos a las reglas divinas, para la ética protestante el trabajo proporciona no sólo bienes materiales sino también recompensas espirituales, llegando a interpretarse la acumulación de riqueza a través del trabajo como una señal del favor divino. De ahí la importancia del “tú eres lo que tú haces”.

Con la revolución industrial y todo el desarrollo tecnológico asociado, el hombre liberó gran parte de sus energías y de su tiempo, liberó su cuerpo y sobre todo su

mente y su espíritu. Los significados asociados al trabajo, empero, apenas han cambiado. Todavía hoy, doscientos cincuenta años después, cuando nos encontramos de bruces en el siglo XXI, cuando la economía y la producción industrial están ya globalizadas y cualquier actuación en una parte del mundo afecta a otras, todavía hoy, el trabajo está connotado de aquellos significados de antaño y, en cualquier caso, dista mucho de ser concebido como ocio, ocupación, entretenimiento, actividad lúdica. Más bien podríamos decir que existe una notable confusión al respecto: quien trabaja parece sufrir por hacerlo y quien no trabaja, no teniendo donde hacerlo, parece sufrir todavía más.”<sup>11</sup>

### **1.3 EL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Concepto de contrato en general**

El origen del contrato lo encontramos en el derecho civil, definiéndolo como: el acto jurídico por virtud del cual dos o más voluntades acuerdan crear, modificar o transferir derechos y obligaciones, debiendo contar con dos elementos de existencia o estructurales y además debe reunir ciertos requisitos de validez.

#### **Contrato individual de trabajo**

“Es aquél por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”<sup>12</sup>

En el contrato individual del trabajo, patrón y trabajador formalizan la relación laboral, y son los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo los que estipulan por escrito las condiciones generales del trabajo a desarrollar, las prestaciones, salario que debe recibir y el contenido que debe reunir.

#### **“Elementos integrantes del contrato**

##### **a) Las partes**

---

<sup>11</sup> MANUEL FERNANDEZ RIOS: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ED. DIAZ DE SANTOS, MADRID ESPAÑA1995, PGS. 27 Y 28.

<sup>12</sup> ILO DEM 2, ART 20 LFT.

- b) El objeto
- c) Subordinación
- d) Salario
- e) Condiciones generales de trabajo”<sup>13</sup>

### **1.3.1 PRINCIPALES CONTRATOS DE TRABAJO**

#### **“Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado**

Al contrato de trabajo por tiempo indeterminado también se le conoce como contrato por tiempo indefinido.

#### **Contrato de trabajo por obra determinada**

El contrato de trabajo por obra determinada debe celebrarse exclusivamente cuando su naturaleza lo requiera; ejemplo de este contrato es cuando se imparte un curso de capacitación, la construcción de una nave industrial, el trabajo realizado por un pedido especial.

#### **Contrato a prueba**

Estrictamente no existe el contrato a prueba, sin embargo en la práctica es común que los patrones consideren los primeros treinta días de prestación de servicios como periodo de prueba, ya que en este lapso de tiempo generalmente el trabajador puede demostrar sus habilidades laborales, capacidad y experiencia.”<sup>14</sup>

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo el que menciona de manera enunciativa más no limitativa las condiciones mínimas que el contrato de trabajo debe contener; las cuales son:

“I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

---

<sup>13</sup> IBIDEM 1

<sup>14</sup> IBIDEM 1

- II.- Si la elección de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V.- La duración de la jornada;
- VI.- La forma y el monto del salario;
- VII.- El día y el lugar de pago del salario;
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.”<sup>15</sup>

#### **1.4 DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO.**

“La relación de trabajo es el acto material o intelectual por virtud del cual una persona se subordina a otra persona física o moral, entendiéndose por subordinación el poder de mando que tiene el patrón y el deber de obediencia del trabajador, para conseguir los fines de la empresa o del patrón, la relación de trabajo nace desde el momento de que el trabajador se subordina al patrón, sin necesidad de existir formalismo o solemnidad, es decir sin necesidad de la existencia de un contrato de trabajo; la diferencia radica en formalizar la relación laboral, estipulando por escrito las condiciones generales del trabajo a desarrollar, las prestaciones y salario que debe recibir el trabajador, la relación de trabajo existe cuando se expresan las voluntades de ambas partes sin la necesidad de un contrato por escrito.”<sup>16</sup>

#### **1.5 DOCUMENTOS NECESARIOS PARA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL**

---

<sup>15</sup> IBIDEM 2, ART 25 LFT.

<sup>16</sup> IBIDEM 1

### **“Solicitud de empleo**

Este documento resulta importante para poder acreditar la fecha de ingreso del trabajador, su domicilio y datos generales, se recomienda que sea original y que se encuentre firmada por el trabajador.

### **Acta de nacimiento**

Es necesario la verificación del empleado ya que en algunos casos el trabajador utiliza en su vida diaria un nombre distinto al que realmente tiene señalado en su acta de nacimiento o identificación oficial como lo es la credencial para votar, por lo que se recomienda que al inicio de la relación laboral se solicite al trabajador acta de nacimiento original y copia para poder cotejarlas.

### **Comprobante domiciliario**

Aunque en la solicitud de empleo del trabajador se encuentra señalado su domicilio, resulta importante el comprobante de domicilio

### **Constancias de estudios y de habilidades laborales:**

Es importante la constancia de estudio o de habilidades laborales ya que es una manera que puede ayudar a probar que el salario del trabajador es el que debe percibir de acuerdo a su capacidad y trabajo desarrollado, y en el caso de puestos vacantes que aspire a ocupar el trabajador.

### **Contrato de trabajo**

Es muy importante tener un contrato de trabajo ya que en repetidas ocasiones la falta del contrato individual de trabajo acarrea para el patrón múltiples consecuencias, como son: multa impuesta por la Secretaría del Trabajo en una inspección que le practique, el contrato de trabajo debe consistir en un documento que le favorece más al patrón que al trabajador, para la comprobación de las condiciones de trabajo.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> IBIDEM 1



## **CAPÍTULO 2 ESTUDIO ADMINISTRATIVO DE LA NÓMINA**

## **CAPÍTULO 2 ESTUDIO ADMINISTRATIVO DE LA NÓMINA**

### **2.1 CONCEPTO DE NÓMINA**

Es el documento en el que se consigna los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este documento es el que estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales.

Por este motivo cualquier pago o descuento que se efectúe a los empleados debe estar reflejado en una nómina y debe seguir un proceso de nómina. Si por cualquier circunstancia se efectúa algún pago fuera de nómina, éste debe incorporarse después a la misma.

El proceso de nómina es el proceso periódico, que necesitamos hacer para determinar las percepciones que tenemos que pagar a un empleado por sus servicios, para cubrirle prestaciones, indemnizaciones o para modificar sus registros acumulados.

### **2.2 TIPOS DE NÓMINA**

“Tenemos los siguientes tipos de nómina:

Semanal: Se incluyen los empleados que desempeñan un trabajo material

Quincenal: Los demás empleados (artículo 88 LFT)

Mensual: Se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ESTUDIO INTEGRAL DE LA NÓMINA 2005 C.P. LUIS ANGEL OROZCO ED. ISEF

Normalmente, la mensual se identifica como confidencial, pero realmente, la idea de la nómina confidencial se estableció para cubrir el sueldo de aquellas personas que, por su importancia en la empresa, deseaba mantenerse reservado. De tal suerte, en la nómina confidencial puede estar incluido un obrero calificado que cobra su sueldo por semana. O toda la nómina confidencial puede ser quincenal. O bien puede seguirse al criterio de que todas las nóminas son confidenciales y que ésta como categoría no existe.

El manejar una nómina confidencial, lo cual regularmente, lo hace una persona diferente a quienes manejan las demás, dificulta el correcto manejo de todas las situaciones relacionadas con todo el proceso: presentación y/o pago de avisos y declaraciones, contabilizaron, elaboración de reportes e informes para empresa o para terceros, estar al pendiente de modificaciones fiscales o legales, efectuar adecuados de información. Para cubrir prestaciones como son:

Gratificaciones, Participación de utilidades, Despensas, Devolución del fondo de ahorro, Pago de previsión social.

Se acostumbra elaborar estas nóminas por separado dadas sus características y fechas de pago por ejemplo: la de gratificaciones o aguinaldos, normalmente incluye a todos los empleados aunque regularmente cobren por semana o por quincena; la de PTU, incluye a empleados y ex-empleados; la de despensas se paga en especie; La de devolución de fondo de ahorro y la de pago de previsión social deriva de un plan previamente establecido.

Cuando estos conceptos son por importes elevados, algunas empresas acostumbran tratarlos en una nómina especial para facilitar se manejo, para utilizar una forma de pago diferente a la nómina regular o para cuidar de su confidencialidad.

Finiquitos y Liquidaciones

Estas nóminas comprenden regularmente a un solo empleado. La de finiquitos se formula cuando existe una renuncia voluntaria e incluye sólo los llamados "alcances". La de liquidación, incluye una indemnización de empresa o legal.

De ajustes

La de ajustes se utiliza para incorporar pagos "por fuera de nómina", para cancelar recibos improcedentes o para corregir datos acumulados de los conceptos de pago o deducción del empleado.

### **2.3 PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA NÓMINA**

El proceso administrativo de la nómina empieza por la definición de políticas relativas al pago a trabajadores y termina con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades, pasando por tareas como alta de empleados, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, pago de indemnizaciones, presentación de declaraciones, presentación de reportes.

Es decir, debe contener todo lo relacionado con ella, independientemente de quien la haga dentro de la organización: contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificaciones o de prima vacacional, también es parte del proceso de la nómina porque están basados en datos del empleado y en los pagos efectuados a éstos. Lo mismo sucede con las declaraciones y pagos al IMSS y a la SHCP, o con el cálculo del subsidio acreditable o el porcentaje de riesgo de trabajo.

El proceso normal de una nómina, comprende en forma general, los siguientes pasos:

"1.- Definición de políticas de pago y descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nómina.

2.- Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio de año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se definan.

3.- Alta de los empleados. Se hará al ingreso de cada uno de los empleados y deberá procurarse recabar todos los datos que nos sean necesarios para todo el proceso.

4.- Consideración de los movimientos de incidencias. Los más comunes: las faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones y otros.

5.- Consideración de conceptos de pago y descuentos para la nómina que se esta procesando. Según la nómina que se está procesando. Serán los conceptos que se incluyan: si se opera la nómina de PTU. No tendremos conceptos como faltas o tiempo extra.

6.- Consideración de los pagos o descuentos fijos. Aquí nos referimos a descuentos de préstamos.

7.- Obtención y chequeo de cifras de control. Independientemente del sistema que se utilice, deberemos asegurarnos que estamos incluyendo todo lo que necesitamos o queremos incluir

8.- Cálculo de la nómina. Parte medular del proceso.

9.- En caso necesario, recálculo de la nómina. Esto para incluir nuevas incidencias o para corregir alguna situación que detectemos como incorrecta.

10.- Obtención de reportes y archivos. Hablamos de reportes normales como la nómina misma. Los recibos en los que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales. Además, de los archivos que enviamos al banco para pagar

con crédito a cuentas bancarias o de los archivos que requieren las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.

11.- Pago de la nómina. Cuando la forma de pago sea efectivo o cheque, ya que cuando sea a través de cuentas bancarias, lo habremos hecho en el paso anterior. Al terminar este paso sabremos que en la nómina ya no tendrá más correcciones.

12.- Contabilización. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilización de provisiones.

13.- Cierre de la nómina. Entiéndase éste como el paso definitivo para considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente período.

14.- Presentación de informes y declaraciones. Se incluye en este paso todo lo demás relacionado a la nómina, llámese declaraciones mensuales o anuales.”<sup>2</sup>

## **2.4 EL SALARIO**

“Salario: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.”<sup>3</sup>

<sup>2</sup> ESTUDIO INTEGRAL DE LA NÓMINA 2005 C.P. LUIS ANGEL OROZCO ED. ISEF

<sup>3</sup> LEY FEDERAL DE TRABAJO 2005 ED. ISEF

El salario debe ser integrado con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y demás prestaciones que se le otorgue al trabajador como son: gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, etc.

El trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder a un salario igual.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, el importe que se pague será tal, que en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, entre ellos podemos encontrar al personal de confianza como es la recepcionista, el mensajero, las secretarias.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

## 2.4.1 SALARIO BASE

Por regla general, el salario base para el cálculo de las prestaciones, es el que correspondería al trabajador en el momento en el que nace el derecho al pago de la prestación y se obtiene como sigue:

Si es un trabajador con cuota diaria ordinaria, ésta será la base para el cálculo de las prestaciones a pagar, sin considerar otros pagos de nómina como tiempos extras, descansos, etc.

Si es un trabajador con pago a destajo, el salario base será el promedio de lo pagado por este concepto en el año.

Para los vendedores a comisión el salario base para el cálculo del pago de sus prestaciones, será el promedio de los devengados en el año.

Por ejemplo, si el 20 de Diciembre se le han pagado 23 quincenas por un total de comisiones de \$ 27,600.00 divididos entre los días de salario devengado, por ejemplo 345, el salario promedio sería de \$ 80.00, que multiplicado por 15 días nos daría \$ 1,200.00 de aguinaldo.

Si el mismo vendedor tuviera aparte de las comisiones promedio de \$ 80.00, un salario fijo por cuota diaria de \$ 50.00, ambas cantidades se sumarían y se multiplicarían por 15 para obtener el importe del aguinaldo: \$ 130.00 por \$ 15.00 sería igual a \$ 1,950.00

## 2.5 TIPOS DE SALARIOS

**Salario a destajo:** Es el salario que se paga por unidad de pieza, tarea o trabajo realizado durante un periodo determinado que se estipule entre patrón-trabajador.



**Salario base de cotización:** El salario base de cotización se integra por los pagos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, prestaciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; con excepción de los instrumentos de trabajo, ahorro, cantidades otorgadas para fines sociales, las aportaciones adicionales que el patrón convenga en entregar como seguro de retiro y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, las participaciones en las utilidades, las despensas en especie o en dinero, los premios por asistencia y puntualidad, los pagos por tiempo extraordinario.

Para efecto de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Reglamento de inscripción, para el pago de aportaciones y entero de descuentos al Instituto, se tomará en cuenta el salario base de cotización.

**Salario de mercado:** Es aquél cuyo importe es generalmente ofrecido para cierta actividad en un determinado mercado de trabajo. El Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta señala que las personas físicas contribuyentes del régimen general a las actividades empresariales de esta Ley que trabajen en su propia empresa, podrán efectuar retiros mensualmente por un monto equivalente al salario de mercado que se pague por una actividad similar a los servicios que desarrolle en su propia empresa. Dichos retiros tendrán el tratamiento aplicable por la Ley a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

**Salario en especie:** La Ley Federal del Trabajo menciona que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Cuando se paguen prestaciones en especie, éstas deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a las corrientes en el mercado.

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior.

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

**Salario mínimo:** De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, "el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, mismo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."<sup>4</sup>

Podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas; los generales, regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales; los profesionales, regirán para todos los

---

<sup>4</sup> LEY FEDERAL DE TRABAJO 2005 ED. ISEF

trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

**Salario por tiempo:** Aquel que se paga por hora, día, semana, quincena, mes, etcétera.

**Salario real:** Aquel expresado en poder adquisitivo.

## 2.6 PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

### ¿Qué es la previsión social?

Es un sistema de prestaciones o beneficios adicionales para el trabajador y sus beneficiarios, que elevan su nivel de vida en lo Económico, Social, Cultural e Integral. Son adicionales, porque el patrón las otorga voluntariamente (no está a ello por Ley). Son aparte de los salarios y prestaciones ordinarias, que contempla la Ley Federal y los contratos de trabajo.

Beneficios al trabajador, su esposa, hijos y padres.

Mejoran su nivel socioeconómico.

El salario y prestaciones ordinarias, las recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, es decir, son Contraprestaciones por el servicio prestado, las recibe en su calidad de trabajador sujeto a relación de trabajo.

En cambio la previsión social no es una contraprestación por el servicio ordinario prestado, sino beneficios en su calidad de ser humano, para mejorar su nivel socioeconómico.

## **Exención de las prestaciones de previsión social**

Lo que hace atractivo a estas prestaciones es que por regla general, los pagos de Previsión Social, son Gastos Deducibles Fiscalmente para los patrones y las prestaciones no acumulables para el pago del Impuesto de los trabajadores.

Originalmente toda la Previsión Social estaba libre de impuestos, pero dado que la tendencia de las empresas en la década de los 70s era dar más previsión social que otorgar aumentos salariales directos al tabulador, la SHCP dijo "se estaba abusando de la Previsión Social" y topo la Exención en algunos casos.

Por lo anterior, la excepción a la regla es que algunas partidas de Previsión Social como el Fondo de Ahorro y los Vales de Despensa entre otras, tiene un tope de exención, es decir, la empresa no puede otorgar más de ciertos márgenes, porque de hacerlo, el excedente se acumularía para el cálculo del ISPT de los trabajadores.

### **2.6.1 TIPOS DE PRESTACIONES**

**Prestación de servicio de tiempo compartido:** "De conformidad con la Ley del Impuesto al Valor agregado es el acto jurídico que consiste en poner a disposición de una persona o grupo de personas, directamente o a través de un tercero, el uso, goce o demás derechos que se convengan sobre un bien o parte del mismo, en una actividad variable dentro de una clase determinada, por periodos previamente convenidos mediante el pago de una cantidad o la adquisición de acciones o partes sociales de una persona moral, sin que este último caso se transmitan los activos de la persona moral de que se trate.

**Prestación de servicios:** Otorgamiento de servicio personal convenido mediante el contrato en el que una parte se obliga a prestarlo y la otra a pagar el precio convenido. La Ley del Impuesto sobre la Renta señala que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal independiente, las remuneraciones que

deriven de servicios cuyos ingresos están considerados como ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado. Se entiende que los ingresos por la prestación de un servicio personal independiente los obtiene en su totalidad quien presta el servicio.

**Prestaciones adicionales:** Pagos a trabajadores y empleados, además de los sueldos y salarios básicos que les corresponden.

**Prestaciones de previsión social de los trabajadores:** Con respecto a las Prestaciones de Previsión Social otorgadas por los patrones a sus trabajadores, establecidas las siguientes:

1.- Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades que se concedan de acuerdo a las Leyes o Contratos de Trabajo, respectivo.

Puede abarcar Riesgos de Trabajo y Enfermedades Generales.

Puede ser diferente o complementaria a las indemnizaciones que otorga el IMSS.

El derecho a la indemnización debe estar previamente pactado por escrito, por ejemplo, en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El monto de esta indemnización está exento al 100% del pago de impuesto.

2.- Reembolso de Gastos Médicos, Dentales y de Funeral.

Que se concedan de manera general, de acuerdo con las Leyes o Contratos de Trabajo.

Estas prestaciones también están exentas al 100% del pago de Impuestos.

3.- Subsidio por incapacidad.

Becas para los trabajadores o sus hijos.

Guarderías Infantiles.

Actividades Culturales.

Actividades Deportivas.

Otras de naturaleza análoga que se concedan de acuerdo con las Leyes o Contratos de Trabajo.

Estas prestaciones si están topadas de exención.

En esta fracción se consideran como análogos los vale-despensas.”<sup>5</sup>

### **Gastos de previsión social para los patrones**

“El Art. 31-XII LISR, dispone que las deducciones autorizadas en este título deberán reunir los siguientes requisitos:”<sup>6</sup>

“Que cuando se trate de gastos de Previsión Social, las prestaciones correspondientes se destinen a Jubilaciones, fallecimiento, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidio por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, Fondo de Ahorro, Guarderías Infantiles o actividades culturales y deportivas y otras de naturaleza análoga”

Los conceptos de esta fracción son meramente enunciativos más no limitativos, tan así que se incluyen otros de naturaleza análoga, dentro de los cuales pueden catalogarse aquellas prestaciones que favorecen el nivel de vida de los trabajadores y que se otorgan de manera general y en beneficio de todos ellos, por tanto, son gastos de Previsión Social y Deducibles para el Patrón:

La canasta de artículos básicos y la ayuda para renta.

Los vales de despensas

Descuentos del precio de despensas vendidas a los trabajadores

Venta de cupones a los trabajadores a precios reducidos para adquirir artículos básicos de primera necesidad.

### **Se pueden considerar análogas**

Ayuda para gastos de matrimonio.

El seguro de vida de los trabajadores.

---

<sup>5</sup> DICCIONARIO CONTABLE ADMINISTRATIVO FISCAL JOSÉ ISAURO LÓPEZ LÓPEZ MÉXICO D.F. ED. ECAFS  
<sup>6</sup> LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA ED. ISEF

La cuota obrera del seguro social del trabajador de salario mínimo general, que por la Ley la paga el patrón.

Los cupones de vale despensa (se deduce el costo absorbido por la empresa).

La ayuda para renta de los trabajadores que no tengan casa propia.

Venta de artículos de primera necesidad, con descuentos que absorbe la empresa.

Gastos de mantenimiento, servicios y subsidio de alimentos en comedores para uso general de todos los trabajadores.

Subsidio para transporte.

### **Fondo de ahorro.**

Otra de las prestaciones que generalmente se perciben a fin de año es la de Fondo de Ahorro, misma que puede definirse como una aportación que sobre el salario nominal del trabajador aportan los patrones y los trabajadores; siendo recomendable, que la aportación a dicho fondo sea de igual forma de ambas partes, ya que esto servirá para su no gravamen en el ISR o integración con base en las aportaciones de seguridad social.

La constitución de dicho fondo fomenta el hábito del ahorro entre los trabajadores y pueden recurrir a él, para solicitar préstamos o anticipos a cuenta del mismo, para apoyo en gastos imprevistos, siendo de mucha utilidad, considerando que la mayoría de las empresas, casi no otorgan.

Para el tratamiento fiscal en el ISR, se vuelve una prestación deducible para el patrón y un ingreso exento para el trabajador, cumpliendo los requisitos del artículo 31 fracción XII, LISR; entre los que se destacan para su deducibilidad los siguientes:

"-Que participen cuando menos 75% de los trabajadores o empleados de confianza

- Que se otorgue como máximo una aportación de 13% de los salarios de cada trabajador.
- Que la aportación no exceda además de un monto de 10 veces el SMG del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador presta sus servicios.
- Que se establezca un plan por escrito, en el que se fijen los plazos y requisitos para su operación.<sup>7</sup>

## **2.7 EL IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO**

El ISPT es un término que se utiliza por costumbre, ya que la Ley del Impuesto Sobre la Renta lo utilizó hasta la década de los 70s y posteriormente simplemente le llamó Impuesto sobre Salarios.

ISPT significa que se grava todo lo que se obtiene como producto del trabajo. En general la tendencia impositiva ha sido y será siempre querer gravarlo todo, por lo que las partes exentas del ISPT son mínimas.

Los trabajadores tienen ingresos gravados y exentos. Mismos que se expresan en veces el salario mínimo general, por ejemplo el aguinaldo está exento del ISPT hasta 30 veces el salario mínimo general de la zona y lo que exceda se grava.

### **Retención y entero**

Ante la Secretaría de Hacienda se hacen pagos provisionales a cuenta del ISPT anual, es decir la suma de las retenciones mensuales se ajusta en el mes de diciembre para que el total sea igual al ISPT anual.

---

<sup>7</sup> FISCO AGENDA 2005 (LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA) EDITORIAL ISEF



El ISPT provisional se retiene por nómina y se entera periódicamente a Hacienda, y por regla general el entero se hace en forma mensual a más tardar el día 17 del siguiente mes.

La excepción de la regla, es optar desde el principio del año, por hacer el entero del ISPT retenido, en forma trimestral, junto con la del IVA y el IEPS, en su caso.

Es importante destacar, que el patrón siempre deberá de enterar el ISPT que debió haber retenido, aunque no haga el pago físico de la nómina o se le olvide retenerle el impuesto al trabajador.

## **2.8 EL CIERRE DE LAS NÓMINAS**

Como las nóminas semanales no coinciden exactamente con el número de días que abarca el mes, es permitido tomar únicamente en cuenta las nóminas pagadas en dicho mes, a efecto de hacer el entero mensual del ISPT, así por ejemplo, si una nómina abarca días de enero y febrero, el ISPT se computara para declararlo en febrero porque dicha nómina se pagará en febrero.

En cambio la última nómina de diciembre si deberá cortarse el día 31 para efectos de la declaración anual.

En el caso de que se realice un pago por períodos comprendidos en dos meses de calendario, para el cálculo del ISPT se podrá utilizar la tarifa vigente al inicio del período.

### **Obligación solidaria**

El responsable directo del pago del ISPT es el propio trabajador, mismo que el patrón le retiene por nómina y lo entera mensualmente a Hacienda.

Ante el ISPT el patrón juega varios papeles:

Es retenedor del mismo.

Realiza el cálculo provisional y anual. Salvo excepciones a este último.

Es solidario responsable de su pago.

Esto último se refiere a que el patrón está obligado a pagar el ISPT por sus trabajadores, en caso de que no les haga las retenciones o se le olvide, en pocas palabras: "Si no paga el trabajador, paga el patrón".

### **Prescripción de la obligación del trabajador**

La Ley del Impuesto Sobre la Renta, no especifica cuándo prescribe (se extingue) la obligación del trabajador de pagar el ISPT, o bien cuando prescribe el derecho patronal de cobrarle el ISPT no retenido en tiempo y forma.

Si el patrón debe presentar la Declaración Anual del Crédito al Salario en el mes de febrero, para lo cual previamente debe calcular el ISPT anual de cada trabajador, nosotros creemos que el término prescriptivo vencería precisamente el último día del mes de febrero, es decir, de marzo en adelante ya no podría el patrón retenerlo o cobrarle ISPT pendiente del año anterior, ni tampoco el trabajador estaría obligado a entregárselo al patrón.

Como los créditos fiscales prescriben a los cinco años de su exigibilidad, correspondería al propio patrón el pago ante hacienda de cualquier adeudo del ISPT, es decir, a partir del 1o. de marzo, cualquier diferencia de ISPT pendiente de pagar, se hace exigible al patrón por parte de la SHCP.

## **2.9 EL CÁLCULO DEL ISPT**

La Ley del Impuesto Sobre la Renta, establece la tarifa del Art. 113 para obtener el Impuesto al Salario, la 114 para obtener el subsidio acreditable y la 115 para obtener el Crédito al Salario, en si hay que utilizar tres tarifas, para que al final nos arroje un ISPT a retener o un Crédito al Salario a pagar.

Aún cuando está claro el método a utilizar, la SHCP ha publicado otras tarifas alternas, que si bien representan opciones, también el resultado final siempre es el mismo.

El método ordinario de ley, que utiliza tres tarifas mencionadas, el método de la proporción redondeada, ya que utiliza una sola tarifa según la proporción que le haya correspondido a la empresa, el método de la tarifa opcional única, que utiliza una sola tarifa según la proporción que le haya correspondido a la empresa.

### **2.9.1 ACTUALIZACIÓN DE LAS TARIFAS**

Por regla general el cálculo del ISPT se hace sobre los ingresos acumulados de cada mes, ya que la tarifa del Art. 113 es mensual.

Para facilitar los cálculos, la SHCP por Miscelánea Fiscal, acostumbra publicar tarifas diarias, semanales, decenales, catorcenales y quincenales, para su aplicación según la forma de pago de las nóminas.

Es recomendable que aún cuando se aplique por ejemplo la tarifa semanal, al concluir el mes se verifique la retención del ISPT con la tarifa mensual, para evitar posibles diferencias al terminar el año.

Las tarifas mensuales, así como en su forma diaria, semanal, decenal y quincenal, la SHCP las actualiza en el Diario Oficial de la Federación.

### **2.10 DECLARACIÓN ANUAL DEL CRÉDITO AL SALARIO Y CÁLCULO ANUAL DEL ISPT**

#### **Su importancia**

La declaración anual del crédito al salario es una de las declaraciones informativas que deben presentarse en el mes de febrero de cada año. En ella se informará de

los pagos que los patrones realizaron por concepto de crédito al salario a sus trabajadores y el monto que se acreditó durante el ejercicio.

De lo anterior, la obligación de presentar esta declaración, así como también la de proporcionar información de las personas que le hubiesen prestado servicios el año calendario anterior.

La obligación de presentar esta declaración se aplica a personas que efectuaron pagos por ese concepto.

Asimismo, las personas físicas que obtengan ingresos por la prestación de servicios personales subordinados, deberán presentar declaración anual respecto de los ingresos percibidos, a efecto de determinar el impuesto anual.

Durante todo el ejercicio, en cada nómina se le estuvo reteniendo, a quien le resultara, el ISPT provisional, mismo que se considera a cuenta del ISPT anual, es decir, son anticipos, que por lo mismo puede descontársele en exceso o bien de menos, por lo que será necesario hacer el cálculo anual para hacer los ajustes pertinentes. Dicho cálculo anual se recomienda que se haga en el mes de Diciembre para que al término del ejercicio no haya diferencia a favor ni a cargo del trabajador.

Es importante que al efectuar el cálculo anual en el mes de diciembre, a efecto de evitar diferencial al concluir el ejercicio, ya que de realizar el cálculo en los meses de enero o febrero, éste puede resultar con saldo a favor o en contra del trabajador.

### **Saldo a favor del trabajador**

Esto se da cuando se le retiene de más al trabajador y por tanto se entero de más a la SHCP, debería tomarse el exceso como un anticipo a cuenta del ISPT del próximo año, es decir, de la retención que le resulte al trabajador en cada nómina

del siguiente año se le compensará (restará) el saldo a favor hasta agotarlo. Si el trabajador ya no va a laborar en la empresa, queda libre su derecho de solicitar a la SHCP la devolución del ISPT enterado en exceso.

### **Saldo a cargo del trabajador**

Esto se da cuando se le retiene de menos ISPT durante el año, que obviamente lo debe el trabajador a la SHCP y deberá descontársele en Enero-Febrero para enterarlo. Este ISPT a pagar se entera a la SHCP, mediante una Declaración Complementaria de ISPT por el mes de Diciembre (porque el ajuste debió haberse hecho en Diciembre), sin pagar actualización, ni recargos moratorios, siempre y cuando se entere a más tardar en el mes de Febrero. Si se entero de Marzo en adelante, necesariamente habría que añadirse el pago de actualización y recargos moratorios.

Si el trabajador ya no labora en la empresa, entonces el patrón será solidariamente responsable del adeudo y deberá por tanto pagar el ISPT a cargo de ese trabajador.

### **¿Por quienes no está obligado a hacer cálculo anual del ISPT?**

Por los trabajadores que causen baja antes de Diciembre, en cuyo caso la única obligación patronal es entregarles, la Constancia de Percepciones y Retenciones, dentro del mes siguiente a dicha baja.

Por los que dejen de prestar servicios a más tardar el 31 de Diciembre y comuniquen al patrón que presentaran su propia Declaración Anual.

Por los trabajadores que obtengan ingresos de dos o más fuentes, por ejemplo salarios y honorarios.

Por los que tengan dos patrones al 31 de diciembre.

En todos estos casos, la única obligación patronal es entregarles la Constancia de Percepciones y Retenciones, por tanto no deberá hacerles el cálculo del ISPT anual ni del Crédito al Salario anual.

## **2.11 CONSTANCIA DE PERCEPCIONES Y RETENCIONES**

Una de las obligaciones de los patrones, es la de proporcionar a las personas que les hubieran prestado servicios personales subordinados, la constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate, las constancias deben proporcionarse a más tardar el 31 de enero de cada año.

En caso de retiro del trabajador se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquél en que ocurra la separación.

Respecto al trabajador es su obligación el recabar la constancia, ya sea para presentar su declaración anual, o bien para proporcionarla al nuevo empleador cuando haya dejado de trabajar con el anterior, para que el nuevo pueda efectuar el cálculo anual.

Si el trabajador causa baja antes del 1o. de diciembre, el patrón le deberá expedir, dentro del mes siguiente, la Constancia de Percepciones y Retenciones efectuadas en el año calendario.

Si ya había laborado en el año para otros patrones, el patrón actual le devolverá las Constancias de Percepciones y Retenciones que le había presentado.

De igual manera, si el trabajador le comunica por escrito a su patrón (a más tardar el 31 de diciembre), que va a presentar su propia declaración anual, es obligación del patrón expedirle la constancia, a más tardar el 31 de enero, aunque no esté causando baja con él.

## **2.12 CONSTANCIA DE SUBSIDIO ACREDITABLE Y NO ACREDITABLE**

En el mes de febrero, el patrón deberá comunicar a sus trabajadores que le prestaron servicios en el año anterior, el monto del subsidio acreditable y no acreditable. El subsidio no acreditable sólo le serviría a los trabajadores que tengan otros ingresos (además de salarios), como tal vez Honorarios, ya que no puede acreditar más del 100% del subsidio, es decir, el subsidio acreditable, sería por los salarios y el SNA sería por los honorarios.

## **CAPÍTULO 3 ESTUDIO FISCAL DE LA NÓMINA**



## **CAPÍTULO 3 ESTUDIO FISCAL DE LA NÓMINA**

### **3.1 POSICIÓN JERÁRQUICA DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

Es importante conocer la posición jerárquica que guarda dicha ley con respecto a nuestra legislación fiscal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Ingresos de la Federación.

Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Código Fiscal de la Federación.

Resoluciones que establecen Reglas Generales y otras Disposiciones de Carácter Fiscal

La Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento guardan una posición jerárquica menor respecto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley de Ingresos de la Federación. Asimismo, el Código Fiscal de la Federación y su Reglamento, la Resolución Miscelánea y el Derecho Común guardan una posición jerárquica menor respecto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

Por otra parte, la Ley del Impuesto Sobre la Renta tiene una posición jerárquica mayor que su Reglamento.

Para ejemplificar esto, si alguna disposición contenida en la Ley del Impuesto Sobre la Renta viola las garantías individuales que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ofrece a cualquier persona, entonces en estricto sentido dicha disposición no tendrá efecto, ya que la Ley del Impuesto Sobre la Renta tiene una posición jerárquica menor a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por ejemplo:

Si una disposición del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta va más allá o contrapone una disposición contenida en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, estrictamente no se aplicaría, ya que la ley tiene una posición jerárquica mayor a la del reglamento.

## **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

De acuerdo con la Fracción IV del Artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es una obligación: “contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la misma manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.”<sup>1</sup>

## **LEY DE INGRESOS DE LA FEDERACIÓN**

La Ley de Ingresos de la Federación debe ser una ley de vigencia para cada ejercicio fiscal y en ella se señalan las cantidades estimadas de los ingresos que obtendrá la Federación por las diferentes contribuciones y otros conceptos; asimismo, entre otras disposiciones, se otorgan subsidios o estímulos fiscales a ciertos contribuyentes, que no están contenidos en las leyes fiscales respectivas y se fija la tasa de recargos en los casos de prórroga para el pago de los Créditos Fiscales.

## **LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

Esta Ley del Impuesto Sobre la Renta contiene todas las disposiciones aplicables a los contribuyentes de este impuesto.

## **REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

El Impuesto Sobre la Renta, funciona de manera aclaratoria, complementario y en algunos casos estableciendo opciones a los contribuyentes.

---

<sup>1</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

## **CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN Y SU REGLAMENTO**

De acuerdo con el Art. 1o. Del Código Fiscal de la Federación: "las personas físicas y morales están obligados a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas"<sup>2</sup> (en nuestro caso la Ley del Impuesto Sobre la Renta) y las disposiciones contenidas en dicho código, se aplicarán supletoriamente; es decir, a falta de disposición expresa de ley respectiva.

Además, las disposiciones del código se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte.

Por mencionar solamente un ejemplo de lo anterior; ni la Ley del Impuesto Sobre la Renta ni en su Reglamento se dice que se debe entender por enajenación; sin embargo, el Art. 14 del Código Fiscal de la Federación define el concepto de enajenación para efectos fiscales. Por tanto, en este caso a falta de disposición expresa en la Ley respectiva, se aplicará supletoriamente lo dispuesto por el referido Código.

## **RESOLUCIONES APLICABLES A IMPUESTOS Y DERECHOS FEDERALES**

De conformidad con el inciso g) de la Fracción I. Del Art. 33 del Código Fiscal de la Federación, las autoridades fiscales para el mejor cumplimiento de sus facultades publican anualmente la Resolución que establece Reglas de Carácter General, que se le conoce como:

### **RESOLUCIÓN MISCELÁNEA**

Dicha resolución contiene criterios de funcionarios fiscales facultados, en cuanto a la aplicación de las diferentes Disposiciones Fiscales; estableciéndose en el Art. 35 del Código que en ningún caso los mencionados criterios provocarían obligaciones a los contribuyentes y únicamente derivaran derechos de los mismos cuando se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

---

<sup>2</sup> CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN. EDICIONES CONTABLES ADMINISTRATIVAS.2005.

Normalmente, en la Resolución Miscelánea se publican opciones para el cumplimiento de las Obligaciones Fiscales del contribuyente no contenidas en las leyes respectivas, en forma similar a como se aplican las disposiciones del Código Fiscal de la Federación.

### **3.2 ARTÍCULOS CONSTITUCIONALES RELACIONADOS CON SUELDOS Y SALARIOS**

Dentro de los artículos que nos marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con respecto a sueldos y salarios encontramos el artículo 5º y 123 los cuales mencionan lo siguiente:

Artículo 5º. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Por otro lado el artículo 123 Constitucional nos menciona lo siguiente:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; la duración de la jornada máxima será de ocho horas; la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años; queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas, por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de seis días al año.

“En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República, a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.”<sup>3</sup>

### **3.3 DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO RELACIONADAS CON SUELDOS Y SALARIOS**

Cómo ya mencionamos anteriormente los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del

---

<sup>3</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PORRÚA 87A. EDICIÓN 2005.

Trabajo nos indican que el contrato de trabajo debe hacerse por escrito y el contenido mínimo que debe reunir.

Las partes que intervienen en la celebración del contrato individual de trabajo las cuales son: Las partes, el objeto, subordinación, salario, y condiciones generales de trabajo.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios; asimismo después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios, tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos,

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

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PORRÚA 87A. EDICIÓN 2005.

### **3.4 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA RELACIONADA CON SUELDOS Y SALARIOS**

“Están obligadas al pago del impuesto las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, o de cualquier otro tipo. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:”<sup>5</sup>

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 excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores.

Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno

---

<sup>5</sup> LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. EDICIONES CONTABLES ADMINISTRATIVAS.2005.



de los conceptos señalados. Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

El artículo 110 de la ley del Impuesto Sobre la Renta considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

- Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia; consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

El prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes a:

- Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto.
- Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales

que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto.

- Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, incluso mediante suscripción, acciones o títulos valor que representen bienes, sin costo alguno o a un precio menor o igual al de mercado que tengan dichas acciones o títulos valor al momento del ejercicio de la opción, independientemente de que las acciones o títulos valor sean emitidos por el empleador o la parte relacionada del mismo.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

El pago del impuesto deberá efectuarse mediante retención que efectúen las citadas personas morales.

“Quienes hagan pagos por los conceptos de sueldos y salarios están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.”<sup>6</sup> Aplicando la siguiente tabla:

---

<sup>6</sup> LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. EDICIONES CONTABLES ADMINISTRATIVAS.2005.

Tarifa aplicable durante 2005, para el cálculo de los pagos provisionales mensuales artículo 113 LISR.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	439.19	0.00	3.00
439.20	3,727.68	13.17	10.00
3,727.69	6,551.06	342.02	17.00
6,551.07	7,615.32	822.01	25.00
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32.00
9,117.63	En adelante	1,568.80	33.00

Tabla para la determinación del subsidio aplicable, artículo 114 LISR.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento de subsidio sobre el impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0.01	439.19	0.00	50.00
439.20	3,727.68	6.59	50.00
3,727.69	6,551.06	171.02	50.00
6,551.07	7,615.32	410.97	50.00
7,615.33	9,117.62	544.04	50.00
9,117.63	18,388.92	784.39	40.00
18,388.93	28,983.47	2,008.22	30.00
28,983.48	En adelante	3,088.86	0.00

Tabla que incluye el crédito al salario aplicable artículo 115 LISR.

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		
Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al salario mensual \$
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	En adelante	157.41

Cabe mencionar que en la resolución miscelánea del 2005 se estableció que a partir del 2006 se aplicará el siguiente método del cálculo del ISPT como sigue:

“La retención se calculará disminuyendo del salario bruto obtenido en un mes de calendario, la exclusión general. Al resultado obtenido se le aplicará la siguiente:”<sup>7</sup>

TARIFA			
Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el excedente del límite inferior
0.01	208,333.33	0.00	25.00
208,333.34	En adelante	52,083.33	28.00

<sup>7</sup> LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, EDICIONES CONTABLES ADMINISTRATIVAS 2005.

Para los efectos de este Capítulo se considera exclusión general la suma de los ingresos de prestaciones de previsión social exentos a que se refieren las fracciones I, II, III, V, VI, VIII, X y XI del artículo 109 de esta Ley o la cantidad de \$6,333.33, según corresponda.

Asimismo, se considera salario bruto a la totalidad de los ingresos percibidos por la prestación de un servicio personal subordinado y los que esta Ley asimila a dichos ingresos, y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

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 los requisitos que establezca el Reglamento de esta Ley; en las disposiciones de dicho Reglamento se preverá que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan las retenciones, antes de efectuar la disminución que se hubiera elegido, deberán deducir del salario bruto obtenido en el mes de calendario, el impuesto local a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado que, en su caso, hubieran retenido en el mes de calendario de que se trate, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%. La disminución del impuesto la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

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

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos de los mencionados en este Capítulo, siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado. No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

-Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.

Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en el Capítulo IV de la LISR, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

-Proporcionar a las personas que les hagan los pagos los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

-Comunicar por escrito al empleador que les aplique la exclusión general a que se refiere el segundo párrafo del artículo 113 de esta Ley, antes de que éste les haga el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados, la opción que en los términos de dicho artículo elija, la cual no podrá cambiarse en el mismo ejercicio. Cuando el contribuyente no manifieste cuál

opción elige, se entenderá que optó por la disminución de \$6,333.33, salvo tratándose de jubilados o pensionados, en cuyo caso, se entenderá que optó por la disminución de los ingresos de las prestaciones de previsión social exentos a que se refiere el tercer párrafo del artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

La disminución del impuesto local, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%. La diferencia que resulte a cargo del contribuyente se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

El retenedor deberá compensar los saldos a favor de un contribuyente contra las cantidades retenidas a las demás personas a las que les haga pagos que sean ingresos siempre que se trate de contribuyentes que no estén obligados a presentar declaración anual. El retenedor recabará la documentación comprobatoria de las cantidades compensadas que haya entregado al trabajador con saldo a favor.

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador, sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en el Capítulo VI de la LISR, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

Solicitar a los trabajadores que les comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, la opción que en los términos del tercer párrafo del artículo 113 de esta Ley eligen para que les efectúe la exclusión general a que se refiere dicho precepto, la cual no podrá cambiarse en el mismo ejercicio. Cuando el contribuyente no comunique la opción que elige, el empleador aplicará la disminución de \$6,333.33.

### **3.5 CÓDIGO FINANCIERO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO (2.5 % REMUNERACIONES).**

“El artículo 56 del Código Financiero del Estado de México establece la obligación del pago para las personas físicas o morales, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.”<sup>8</sup>

También están obligados a retener y enterar este impuesto, las personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios con empresas cuyo domicilio esté ubicado fuera del territorio de esta entidad, para que le proporcionen los trabajadores, siempre que el servicio personal se preste en el territorio del Estado. En este caso deberán entregar a la persona física o moral que le proporcione los trabajadores, la constancia de retención correspondiente.

Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones, las siguientes:

- Pagos de sueldos y salarios.
- Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.
- Pagos de premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- Pagos de compensaciones.
- Pagos de gratificaciones y aguinaldos.

---

<sup>8</sup> CÓDIGO FINANCIERO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO



- Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.
- Pagos de primas de antigüedad.
- Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
- Pagos de comisiones.
- Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o de administración de sociedades o asociaciones.
- Pagos de servicio de comedor y comida proporcionado a los trabajadores.
- Pagos de vales de despensa.
- Pagos de servicio de transporte.
- Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.
- Pagos realizados a las personas por los servicios que presten a un prestatario, siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de éste último, por los que no se deba pagar el impuesto al valor agregado.

El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal.

Este impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal y se pagará mediante declaración que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél en que se causó el impuesto.

**CAPÍTULO 4 DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LAS  
PRESTACIONES LABORALES**

## **CAPÍTULO 4 DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LAS PRESTACIONES LABORALES**

En este capítulo empezaremos definiendo qué son los créditos fiscales y el artículo 4º del Código Fiscal de la Federación los define de la siguiente manera:

“Son créditos fiscales los que tenga derecho a percibir el Estado o sus organismos descentralizados que provengan de contribuciones, de sus accesorios o de aprovechamientos, incluyendo los que deriven de responsabilidades que el Estado tenga derecho a exigir de sus funcionarios o empleados o de los particulares, así como aquellos a los que las leyes les den ese carácter y el Estado tenga derecho a percibir por cuenta ajena.

La recaudación proveniente de todos los ingresos de la Federación, aun cuando se destinen a un fin específico, se hará por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o por las oficinas que dicha Secretaría autorice.”<sup>1</sup>

### **4.1 IMSS**

Las contribuciones de seguridad social son recaudadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, debemos citar que el artículo 5º de la Ley del Seguro Social dice: “La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> EFRAÍN LECHUGA SANTILLÁN: FISCO AGENDA 2005, ART 4, ED. ISEF, TLALNEPANTLA MÉXICO, 2005.

<sup>2</sup> JAVIER BELMARES ZANCHEZ: BITACORA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL 2005, LEY DEL SEGURO SOCIAL, ART 5, ED. GASCA, MÉXICO D. F., 2005.

Por lo que se refiere a las atribuciones que la Ley del Seguro Social le otorga al instituto, en el artículo 251 encontramos lo siguiente:

“El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes, algunas son:

- Organizar sus unidades administrativas, conforme a la estructura orgánica autorizada.
- Expedir lineamientos de observancia general para la aplicación para efectos administrativos de esta Ley.
- Determinar los créditos a favor del Instituto y las bases para la liquidación de cuotas y recargos, así como sus accesorios y fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente Ley y demás disposiciones aplicables.

Las liquidaciones de las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez podrán ser emitidas y notificadas conjuntamente con las liquidaciones de las aportaciones y descuentos correspondientes al Fondo Nacional de la Vivienda por el personal del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, previo convenio de coordinación con el citado Instituto.

- Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta Ley, aplicando en su caso, los datos con los que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal o bien, a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.
- Ratificar o rectificar la clase y la prima de riesgo de las empresas para efectos de la cobertura de las cuotas del seguro de riesgos de trabajo.
- Determinar y hacer efectivo el monto de los capitales constitutivos.

- Ordenar y practicar visitas domiciliarias con el personal que al efecto se designe y requerir la exhibición de libros y documentos, a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley y demás disposiciones aplicables.”<sup>3</sup>

En el caso de las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en su artículo 29 expresa:

“Son obligaciones de los patrones:

- 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.

- 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 y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.”<sup>4</sup>

La Ley del Seguro Social en su Art. 15 establece como obligación de los patrones:

“Los patrones están obligados a:

- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto.”<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> IBIDEM 2, ART 251.

<sup>4</sup> IBIDEM 2, LEY INFONAVIT ART 29.

<sup>5</sup> IBIDEM 2, ART 15.

La base de cotización para las aportaciones se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal.

Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos.

Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

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

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.

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 los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.

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 cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

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

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

Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = [(S/365)+V * (I + D)] * (F/N) + M$$

Donde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes

aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme a lo explicado anteriormente.

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán un factor de prima de 2.2.

Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

### **Prestaciones en especie y en dinero**

Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.



Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

- I.- A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota.
- II.- A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma.
- III.- Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restantes.

### **Invalidez y vida**

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

### **Guarderías**

El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.

## **4.2 INFONAVIT**

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en su carácter de organismo fiscal autónomo, está facultado, en los términos del Código Fiscal de la Federación, para:

-Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular su actualización y recargos que se generen, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago. Para este fin podrá ordenar y practicar, con el personal que al efecto designe, visitas domiciliarias, auditorias e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que en materia habitacional les impone esta Ley.

Las facultades del Instituto para comprobar el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, así como para determinar las aportaciones omitidas y sus accesorios, se extinguen en el término de cinco años no sujeto a interrupción contado a partir de la fecha en que el propio Instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación. El plazo señalado en este párrafo sólo se suspenderá cuando se interponga el recurso de inconformidad previsto en esta Ley o se entable juicio ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

La prescripción de los créditos fiscales correspondientes se sujetará a lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación:

Las entidades receptoras son aquellas autorizadas por los institutos de seguridad social para recibir el pago de las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previsto en la Ley del Seguro Social, de aportaciones y descuentos de vivienda al Fondo Nacional de la Vivienda y de aportaciones voluntarias.

El Instituto deberá abonar a la subcuenta de vivienda del trabajador el importe de las aportaciones recibidas conforme a este artículo, así como los intereses determinados de conformidad a lo previsto en el artículo 39, que correspondan al período de omisión del patrón. En caso de que no se realice el abono dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de cobro efectivo, los intereses se calcularán hasta la fecha en que éste se acredite en la subcuenta de vivienda del trabajador;

-Realizar por sí o a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos, sujetándose a las normas del Código Fiscal de la Federación;

- Resolver en los casos en que así proceda, los recursos previstos en el Código Fiscal de la Federación relativos al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteadas por los patrones;

-Requerir a los patrones que omitan el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley establece, la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio, así como la que permita establecer en forma presuntiva y conforme al procedimiento que al efecto el Instituto señale, el monto de las aportaciones omitidas.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Instituto, indistintamente, sancionarán aquellos casos en que el incumplimiento de las obligaciones que esta Ley establece, origine la omisión total o parcial en el pago de las aportaciones y el entero de los descuentos, en los términos del Código Fiscal de la Federación.

Previa solicitud del Instituto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Instituto Mexicano del Seguro Social y las autoridades fiscales locales, en los términos de los convenios de coordinación que al efecto se celebren, indistintamente y conforme a las disposiciones legales aplicables, están facultados para determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos. Para estos efectos, podrán ordenar y practicar visitas domiciliarias, auditorias e inspecciones a los patrones y requerir la exhibición de los libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que en materia habitacional les impone esta Ley.

- Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta Ley y demás disposiciones relativas, para lo cual podrá aplicar los datos con los que cuente, en función del último mes cubierto o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

Ahora bien el Código Fiscal de la Federación señala:

“Artículo 6o.- Las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> IBIDEM 1, ART 6.

Corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, salvo disposición expresa en contrario. Si las autoridades fiscales deben hacer la determinación, los contribuyentes les proporcionarán la información necesaria dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su causación.

Por su parte la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en su artículo 29 Fracción 2ª expresa.

“Son obligaciones de los patrones:

-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. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la 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.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.”<sup>7</sup>

Para que se pueda cumplir con la obligación de contribuir es necesario conocer la cuantía sobre lo que se debe calcular la contribución o aportación, sin embargo en este punto es donde se encuentra el principal problema puesto que no existe una base de contribución unificada, lo cual es razonable puesto que se trata de contribuciones diversas.

#### **4.3 SAR**

La Ley de Fondo de Ahorro para el Retiro en su artículo 74 nos menciona que “los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las cuentas individuales de los trabajadores afiliados se integrarán por las siguientes subcuentas:

- 1.-Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- 2.-Vivienda;
- 3.-Aportaciones Voluntarias, y
- 4.-Aportaciones Complementarias de Retiro.

---

<sup>7</sup> IBIDEM 2, LEY INFONAVIT ART 29.

Asimismo, los trabajadores afiliados podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.

Las aportaciones complementarias de retiro sólo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar, cuando así lo solicite el trabajador, los recursos destinados al pago de su pensión, o bien para recibirlas en una sola exhibición.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o a aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores afiliados que cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta. En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores.

El traspaso de la cuenta individual de un trabajador afiliado a una administradora diferente a la que opera dicha cuenta, podrá solicitarse una vez transcurrido un año calendario contado a partir de que el trabajador se registró o de la última ocasión en que haya ejercitado su derecho al traspaso. Asimismo, los trabajadores afiliados podrán traspasar su cuenta individual cuando se modifique el régimen de inversión o de comisiones, o la administradora entre en estado de disolución, o se fusione con otra administradora o dichos trabajadores elijan una administradora que cobre comisiones más bajas conforme a los criterios y condiciones que prevea el reglamento de esta Ley. En el caso de fusión entre administradoras, el derecho de traspaso sólo corresponderá a los trabajadores afiliados que se encuentren registrados en la administradora fusionada.

Los trabajadores afiliados podrán solicitar en cualquier tiempo a las administradoras, en las oficinas de éstas, estados de cuenta adicionales a los que conforme a esta ley y a las disposiciones de carácter general aquéllas deban enviarles periódicamente.

Las administradoras serán responsables de efectuar los trámites para el traspaso de cuentas individuales, una vez que el trabajador afiliado haya presentado las solicitudes correspondientes en los términos de las disposiciones de carácter general que emita la Comisión.”<sup>8</sup>

Por otra parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social, tendrá abierta a su nombre en el Banco de México, una cuenta que se denominará concentradora, en la cual se podrán depositar los recursos correspondientes a las cuotas obrero patronales, contribuciones del Estado y cuota social del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, manteniéndose en dicha cuenta hasta en tanto se lleven a cabo los procesos de individualización necesarios para transferir dichos recursos a las administradoras elegidas por los trabajadores.

Los recursos de los trabajadores afiliados que no elijan administradora serán enviados a los recursos depositados en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de los trabajadores afiliados y serán inembargables.

Los recursos depositados en la subcuenta destinada a la pensión de los trabajadores serán inembargables hasta por un monto equivalente a veinte veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal elevado al año por cada subcuenta, por el importe excedente a esta cantidad se podrá trabar embargo.

Los trabajadores podrán realizar retiros de su subcuenta de aportaciones voluntarias dentro del plazo que se establezca en el prospecto de información de cada sociedad de inversión el cual no podrá ser menor a dos meses. En todo caso, se deberá establecer que los trabajadores tendrán derecho a retirar sus aportaciones voluntarias por lo menos una vez cada seis meses.

---

<sup>8</sup> IBIDEM 2, LEY SAR ART 74.



## **CAPÍTULO 5 CASO PRÁCTICO**

## CAPITULO 5 CASO PRÁCTICO

### Elaboración de la Nómina

Considerando los aspectos definidos anteriormente, mostraremos la elaboración de la nómina en el siguiente caso:

La empresa Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V. se dedica a la exportación y distribución de electrónicos diversos, iniciando operaciones a partir del año de 1996, fecha desde la cual ha desarrollado y creado nuevos departamentos.

Para efectos de nuestro estudio tomaremos en cuenta 10 empleados representando diferentes categorías salariales.

La Compañía establece dentro de su contrato las prestaciones de ley:

\*15 días de Aguinaldo.

\*Prima vacacional del 25%.

COMERCIALIZADORA JALAPA, S.A. DE C.V.

TABULADOR DE SUELDOS PARA EL EJERCICIO 2005					
NOMBRE	VECES	SUELDO	SUELDO	FECHA DE INGRESO	PUESTO
	SALARIO	DIARIO	MENSUAL		
	MINIMO	46.80			
Efraín Lechuga Santillán	20	936.00	18,720.00	2 de Abril de 1999	Director General
Antonio Luna Guerrero	15	702.00	10,530.00	13 de Junio de 1999	Gerente Administrativo
Salvador García Chávez	10	468.00	4,680.00	22 de Mayo de 2000	Contador
Francisco González	6	280.80	1,684.80	20 de Marzo de 2000	Jefe de Almace
Fausto Vela Martínez	6	280.80	1,684.80	17 de Julio de 2002	Jefe de Sistemas
Araceli Hernández Rodríguez	4	187.20	748.80	30 de Julio de 2001	Auxiliar Contable
Irma Góngora Gómez	4	187.20	748.80	20 de Enero de 2001	Secretaria
Diana Martínez Villeda	4	187.20	748.80	2 de Marzo de 2002	Vendedor
Enrique Granados Gutiérrez	4	187.20	748.80	12 de Abril de 2002	Almacenista
Antonio Guzmán Nájera	3	140.40	421.20	2 de Abril de 2002	Ayudante General

## COMERCIALIZADORA JALAPA, S.A. DE C.V.

DATOS DE LOS EMPLEADOS			DIAS DE VACACIONES
NOMBRE	FECHA DE INGRESO	PUESTO	
Efraín Lechuga Santillán	2 de Abril de 1999	Director General	12
Antonio Luna Guerrero	13 de Junio de 1999	Gerente Administrativo	12
Salvador García Chávez	22 de Mayo de 2000	Contador	12
Francisco González	20 de Marzo de 2000	Jefe de Almacén	12
Fausto Vela Martínez	17 de Julio de 2002	Jefe de Sistemas	10
Araceli Hernández Rodríguez	30 de Julio de 2001	Auxiliar Contable	12
Irma Góngora Gómez	20 de Enero de 2001	Secretaria	12
Diana Martínez Villeda	2 de Marzo de 2002	Vendedor	10
Enrique Granados Gutiérrez	12 de Abril de 2002	Almacenista	10
Antonio Guzmán Nájera	2 de Abril de 2002	Ayudante General	10

## 5.1 PROCEDIMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

En el siguiente esquema ilustramos los cálculos necesarios para integrar el Salario Diario:

PROCEDIMIENTO:

Vacaciones ( Artículo 76 LFT )

% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )  
=PRIMA VACACIONAL

Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )  
=suma ( DÍAS )

Entre 365 DÍAS  
PORCENTAJE

Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.  
= FACTOR DE INTEGRACIÓN

SUELDO DIARIO  
X Factor Integración

= SALARIO DIARIO INTEGRADO

## DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Efraín Lechuga Santillán
Fecha de Ingreso	2 de Abril de 1999
Puesto	Director General

Vacaciones ( Artículo 76 LFT )		12.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )		0.25
=PRIMA VACACIONAL		3.00
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )		15.00
=suma ( DÍAS )		18.00
Entre 365 DÍAS		365
PORCENTAJE		0.0493
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.		1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN		1.0493
<b>SUELDO DIARIO</b>		<b>936.00</b>
X Factor Integración		1.0493
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>		<b>982.16</b>

## DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Antonio Luna Guerrero
Fecha de Ingreso	13 de Junio de 1999
Puesto	Gerente Administrativo

Vacaciones ( Artículo 76 LFT )	12.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )	0.25
=PRIMA VACACIONAL	3.00
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )	15.00
=suma ( DÍAS )	18.00
Entre 365 DÍAS	365
PORCENTAJE	0.0493
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.	1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0493
<b>SUELDO DIARIO</b>	702.00
X Factor Integración	1.0493
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>736.62</b>

**DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO**

Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Salvador García Chávez
Fecha de Ingreso	22 de Mayo de 2000
Puesto	Contador

Vacaciones ( Artículo 76 LFT )	12.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )	0.25
=PRIMA VACACIONAL	3.00
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )	15.00
=suma ( DÍAS )	18.00
Entre 365 DÍAS	365
PORCENTAJE	0.0493
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.	1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0493
<b>SUELDO DIARIO</b>	468.00
X Factor Integración	1.0493
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>491.08</b>



**DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO**

Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Francisco González
Fecha de Ingreso	20 de Marzo de 2000
Puesto	Jefe de Almacén

Vacaciones ( Artículo 76 LFT )	12.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )	0.25
=PRIMA VACACIONAL	3.00
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )	15.00
=suma ( DÍAS )	18.00
Entre 365 DÍAS	365
PORCENTAJE	0.0493
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.	1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0493
<b>SUELDO DIARIO</b>	280.80
X Factor Integración	1.0493
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>294.65</b>

DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO	
Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Fausto Vela Martínez
Fecha de Ingreso	17 de Julio de 2002
Puesto	Jefe de Sistemas
Vacaciones ( Artículo 76 LFT )	10.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )	0.25
=PRIMA VACACIONAL	2.50
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )	15.00
=suma ( DÍAS )	17.50
Entre 365 DÍAS	365
PORCENTAJE	0.0479
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.	1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0479
<b>SUELDO DIARIO</b>	280.80
X Factor Integración	1.0479
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>294.26</b>

## DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Araceli Hernández Rodríguez
Fecha de Ingreso	30 de Julio de 2001
Puesto	Auxiliar Contable

Vacaciones ( Artículo 76 LFT )		12.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )		0.25
=PRIMA VACACIONAL		3.00
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )		15.00
=suma ( DÍAS )		18.00
Entre 365 DÍAS		365
PORCENTAJE		0.0493
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.		1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN		1.0493
<b>SUELDO DIARIO</b>		<b>187.20</b>
X Factor Integración		1.0493
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>		<b>196.43</b>

## DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Irma Góngora Gómez
Fecha de Ingreso	20 de Enero de 2001
Puesto	Secretaria

Vacaciones ( Artículo 76 LFT )	12.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )	0.25
=PRIMA VACACIONAL	3.00
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )	15.00
=suma ( DÍAS )	18.00
Entre 365 DÍAS	365
PORCENTAJE	0.0493
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.	1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0493
<b>SUELDO DIARIO</b>	187.20
X Factor Integración	1.0493
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>196.43</b>

## DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Diana Martínez Villeda
Fecha de Ingreso	2 de Marzo de 2002
Puesto	Vendedor

Vacaciones ( Artículo 76 LFT )	10.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )	0.25
=PRIMA VACACIONAL	2.50
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )	15.00
=suma ( DÍAS )	17.50
Entre 365 DÍAS	365
PORCENTAJE	0.0479
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.	1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0479
<b>SUELDO DIARIO</b>	<b>187.20</b>
X Factor Integración	1.0479
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>196.18</b>

Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.	
Trabajador	Antonio Guzmán Nájera	
Fecha de Ingreso	2 de Abril de 2002	
Puesto	Ayudante General	
Vacaciones ( Artículo 76 LFT )		10.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )		0.25
	=PRIMA VACACIONAL	2.50
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )		15.00
	=suma ( DÍAS )	17.50
Entre 365 DÍAS		365
	PORCENTAJE	0.0479
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.		1.00
	= FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0479
<b>SUELDO DIARIO</b>		140.40
	X Factor Integración	1.0479
	<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>147.13</b>

<b>DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	
Empresa	Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.
Trabajador	Enrique Granados Gutiérrez
Fecha de Ingreso	12 de Abril de 2002
Puesto	Almacenista
Vacaciones ( Artículo 76 LFT )	10.00
% de Prima Vacacional ( Artículo 80 LFT )	0.25
=PRIMA VACACIONAL	2.50
Aguinaldo ( Artículo 87 LFT )	15.00
=suma ( DÍAS )	17.50
Entre 365 DÍAS	365
PORCENTAJE	0.0479
Más ( + ) Unidad: que representa el Salario.	1.00
= FACTOR DE INTEGRACIÓN	1.0479
<b>SUELDO DIARIO</b>	187.20
X Factor Integración	1.0479
<b>= SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>196.18</b>

COMERCIALIZADORA JALAPA, S.A. DE .C.V.  
 SUBSIDIO ACREDITABLE PARA EJERCICIO DE 2005 DATOS DEL 2004

	OTROS	EXENTOS	GRAVADOS	TOTAL	CALCULO	
SUELDOS Y SALARIOS			970,443.80	970,443.80	GRAVADOS	1,043,096.12
PRIMA VACACIONAL		8,218.08	-	8,218.08	TOTALES	1,099,208.36
GRATIFICACIÓN ANUAL (AGUINALDO)		13,572.00	39,780.00	53,352.00	PROPORCIÓN	0.9490
VACACIONES	-	-	32,872.32	32,872.32	1 MENOS	0.0510
CUOTAS SINDICALES	7,700.00			7,700.00	POR 2	0.1021
IMPTO S/REMUNERACIONES	26,622.16			26,622.16	1 MENOS	0.8979
				-	SUBSIDIO	0.8979
<b>TOTALES</b>	<b>34,322.16</b>	<b>21,790.08</b>	<b>1,043,096.12</b>	<b>1,099,208.36</b>		



5.2 Procedimiento para la determinación del Impuesto Sobre Producto del Trabajo (ISPT):

Paso 1		
Determinación del ISR tarifa Artículo 113		
Monto del pago efectuado		XXXXX
Límite Inferior		XXXXX
Excedente s/límite inferior		XXXXX
		IMPUESTO
Cuota Fija		XXXXX
Tasa Aplicada %	XX	
Impuesto Marginal		XXXXX
ISR DETERMINADO		XXXXX
Paso 2		
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114		
Cuota Fija		XXXXX
Tasa Aplicada %	XX	
Resultado(Subsidio Marginal)		XXXXX
Subsidio Bruto		XXXXX
Menos:		
Subsidio No Acreditable		XXXXX
SUBSIDIO ACREDITABLE		XXXXX
Paso 3		
Determinación del ISR a Pagar		
ISR Determinado		XXXXX
Menos:		
Subsidio Acreditable		XXXXX
Resultado:		XXXXX
Menos:		
Crédito al Salario Art.115		XXXXX
CRÉDITO AL SALARIO POR PAGAR		XXXXX

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Efraín Lechuga Santillán  
 Fecha de Ingreso: 2 de Abril de 1999  
 Puesto: Director General

Paso 1	
Determinación del ISR tarifa Artículo 113	
Monto del pago efectuado	14,040.00
Límite Inferior	4,244.11
Excedente s/límite inferior	9,795.89
<b>IMPUESTO</b>	
Cuota Fija	606.45
Tasa Aplicada	30%
Impuesto Marginal	2,938.77
<b>ISR DETERMINADO</b>	<b>3,545.22</b>
Paso 2	
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114	
Cuota Fija	1,048.80
Tasa Aplicada	30%
Resultado(Subsidio Marginal)	881.63
Subsidio Bruto	1,930.43
% Subsidio Acreditable	0.8979
% Subsidio no Acreditable	0.1021
Menos:	
Subsidio No Acreditable	197.09
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>	<b>1,733.34</b>
Paso 3	
Determinación del ISR a Pagar	
ISR Determinado	3,545.22
Menos:	
Subsidio Acreditable	1,733.34
Resultado:	1,811.88
Menos:	
Credito al Salario Art.115	-
<b>ISR POR PAGAR</b>	<b>1,811.88</b>

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Antonio Luna Guerrero  
 Fecha de Ingreso: 13 de Junio de 1999  
 Puesto: Gerente Administrativo

Paso 1		
Determinación del ISR tarifa Artículo 113		
Monto del pago efectuado		10,530.00
Límite Inferior		4,244.11
Excedente s/límite inferior		6,285.89
		<b>IMPUESTO</b>
Cuota Fija		606.45
Tasa Aplicada	30%	
Impuesto Marginal		1,885.77
ISR DETERMINADO		2,492.22
Paso 2		
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114		
Cuota Fija		1,048.80
Tasa Aplicada	30%	
Resultado(Subsidio Marginal)		565.73
Subsidio Bruto		1,614.53
% Subsidio Acreditable		0.8979
% Subsidio no Acreditable		0.1021
Menos:		
Subsidio No Acreditable		164.84
SUBSIDIO ACREDITABLE		1,449.69
Paso 3		
Determinación del ISR a Pagar		
ISR Determinado		2,492.22
Menos:		
Subsidio Acreditable		1,449.69
Resultado:		1,042.52
Menos:		
Credito al Salario Art.115		-
ISR POR PAGAR		1,042.52

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

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Salvador García Chávez  
 Fecha de Ingreso: 22 de Mayo de 2000  
 Puesto: Contador

Paso 1	
Determinación del ISR tarifa Artículo 113	
Monto del pago efectuado	7,020.00
Límite Inferior	4,244.11
Excedente s/límite inferior	2,775.89
<b>IMPUESTO</b>	
Cuota Fija	606.45
Tasa Aplicada	30%
Impuesto Marginal	832.77
<b>ISR DETERMINADO</b>	<b>1,439.22</b>
Paso 2	
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114	
Cuota Fija	428.85
Tasa Aplicada	40%
Resultado(Subsidio Marginal)	333.11
Subsidio Bruto	761.96
% Subsidio Acreditable	0.8979
% Subsidio no Acreditable	0.1021
Menos:	
Subsidio No Acreditable	77.79
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>	<b>684.16</b>
Paso 3	
Determinación del ISR a Pagar	
ISR Determinado	1,439.22
Menos:	
Subsidio Acreditable	684.16
Resultado:	755.05
Menos:	
Credito al Salario Art.115	-
<b>ISR POR PAGAR</b>	<b>755.05</b>

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Fausto Vela Martínez  
 Fecha de Ingreso: 17 de Julio de 2002  
 Puesto: Jefe de Sistemas

Paso 1	
Determinación del ISR tarifa Artículo 113	
Monto del pago efectuado	4,212.00
Límite Inferior	3,651.01
Excedente s/límite inferior	560.99
<b>IMPUESTO</b>	
Cuota Fija	458.10
Tasa Aplicada	25% 428.85
Impuesto Marginal	140.25
<b>ISR DETERMINADO</b>	<b>598.35</b>
Paso 2	
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114	
Cuota Fija	229.05
Tasa Aplicada	50%
Resultado(Subsidio Marginal)	70.12
Subsidio Bruto	299.17
% Subsidio Acreditable	0.8979
% Subsidio no Acreditable	0.1021
Menos:	
Subsidio No Acreditable	30.54
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>	<b>268.63</b>
Paso 3	
Determinación del ISR a Pagar	
ISR Determinado	598.35
Menos:	
Subsidio Acreditable	268.63
Resultado:	329.72
Menos:	
Credito al Salario Art.115	-
<b>ISR POR PAGAR</b>	<b>329.72</b>

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Francisco González  
 Fecha de Ingreso: 20 de Marzo de 2000  
 Puesto: Jefe de Almacén

Paso 1		
Determinación del ISR tarifa Artículo 113		
Monto del pago efectuado		4,212.00
Límite Inferior		3,651.01
Excedente s/límite inferior		560.99
<b>IMPUESTO</b>		
Cuota Fija		458.10
Tasa Aplicada	25%	
Impuesto Marginal		140.25
<b>ISR DETERMINADO</b>		<b>598.35</b>
Paso 2		
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114		
Cuota Fija		229.05
Tasa Aplicada	50%	
Resultado(Subsidio Marginal)		70.12
Subsidio Bruto		299.17
% Subsidio Acreditable		0.8979
% Subsidio no Acreditable		0.1021
Menos:		
Subsidio No Acreditable		30.54
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>		<b>268.63</b>
Paso 3		
Determinación del ISR a Pagar		
ISR Determinado		598.35
Menos:		
Subsidio Acreditable		268.63
Resultado:		329.72
Menos:		
Credito al Salario Art.115		-
<b>ISR POR PAGAR</b>		<b>329.72</b>

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Araceli Hernández Rodríguez  
 Fecha de Ingreso: 30 de Julio de 2001  
 Puesto: Auxiliar Contable

Paso 1	
Determinación del ISR tarifa Artículo 113	
Monto del pago efectuado	2,808.00
Límite Inferior	2,077.51
Excedente s/límite inferior	730.49
<b>IMPUESTO</b>	
Cuota Fija	190.65
Tasa Aplicada	17%
Impuesto Marginal	124.18
<b>ISR DETERMINADO</b>	<b>314.83</b>
Paso 2	
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114	
Cuota Fija	95.25
Tasa Aplicada	50%
Resultado(Subsidio Marginal)	62.09
Subsidio Bruto	157.34
% Subsidio Acreditable	0.8979
% Subsidio no Acreditable	0.1021
Menos:	
Subsidio No Acreditable	16.06
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>	<b>141.28</b>
Paso 3	
Determinación del ISR a Pagar	
ISR Determinado	314.83
Menos:	
Subsidio Acreditable	141.28
Resultado:	173.56
Menos:	
Credito al Salario Art.115	145.35
<b>ISR POR PAGAR</b>	<b>28.21</b>

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Irma Góngora Gómez  
 Fecha de Ingreso: 20 de Enero de 2001  
 Puesto: Secretaria

Paso 1	
Determinación del ISR tarifa Artículo 113	
Monto del pago efectuado	2,808.00
Límite Inferior	2,077.51
Excedente s/límite inferior	730.49
<b>IMPUESTO</b>	
Cuota Fija	190.65
Tasa Aplicada	17%
Impuesto Marginal	124.18
<b>ISR DETERMINADO</b>	<b>314.83</b>
Paso 2	
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114	
Cuota Fija	95.25
Tasa Aplicada	50%
Resultado(Subsidio Marginal)	62.09
Subsidio Bruto	157.34
% Subsidio Acreditable	0.8979
% Subsidio no Acreditable	0.1021
Menos:	
Subsidio No Acreditable	16.06
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>	<b>141.28</b>
Paso 3	
Determinación del ISR a Pagar	
ISR Determinado	314.83
Menos:	
Subsidio Acreditable	141.28
Resultado:	173.56
Menos:	
Credito al Salario Art.115	145.35
<b>ISR POR PAGAR</b>	<b>28.21</b>



EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Diana Martínez Villeda  
 Fecha de Ingreso: 2 de Marzo de 2002  
 Puesto: Vendedor

Paso 1		
Determinación del ISR tarifa Artículo 113		
Monto del pago efectuado		2,808.00
Límite Inferior		2,077.51
Excedente s/límite inferior		730.49
<b>IMPUESTO</b>		
Cuota Fija		190.65
Tasa Aplicada	17%	
Impuesto Marginal		124.18
<b>ISR DETERMINADO</b>		<b>314.83</b>
Paso 2		
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114		
Cuota Fija		95.25
Tasa Aplicada	50%	
Resultado(Subsidio Marginal)		62.09
Subsidio Bruto		157.34
% Subsidio Acreditable		0.8979
% Subsidio no Acreditable		0.1021
Menos:		
Subsidio No Acreditable		16.06
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>		<b>141.28</b>
Paso 3		
Determinación del ISR a Pagar		
ISR Determinado		314.83
Menos:		
Subsidio Acreditable		141.28
Resultado:		173.56
Menos:		
Credito al Salario Art.115		145.35
<b>ISR POR PAGAR</b>		<b>28.21</b>

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Enrique Granados Gutiérrez  
 Fecha de Ingreso: 12 de Abril de 2002  
 Puesto: Almacenista

Paso 1		
Determinación del ISR tarifa Artículo 113		
Monto del pago efectuado		2,808.00
Límite Inferior		2,077.51
Excedente s/límite inferior		730.49
<b>IMPUESTO</b>		
Cuota Fija		190.65
Tasa Aplicada	17%	
Impuesto Marginal		124.18
<b>ISR DETERMINADO</b>		<b>314.83</b>
Paso 2		
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114		
Cuota Fija		95.25
Tasa Aplicada	50%	
Resultado(Subsidio Marginal)		62.09
Subsidio Bruto		157.34
% Subsidio Acreditable		0.8979
% Subsidio no Acreditable		0.1021
Menos:		
Subsidio No Acreditable		16.06
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>		<b>141.28</b>
Paso 3		
Determinación del ISR a Pagar		
ISR Determinado		314.83
Menos:		
Subsidio Acreditable		141.28
Resultado:		173.56
Menos:		
Credito al Salario Art.115		145.35
<b>ISR POR PAGAR</b>		<b>28.21</b>

EMPRESA: Comercializadora Jalapa, S.A. de C.V.  
 TRABAJADOR: Antonio Guzmán Nájera  
 Fecha de Ingreso: 2 de Abril de 2002  
 Puesto: Ayudante General

Paso 1	
Determinación del ISR tarifa Artículo 113	
Monto del pago efectuado	2,106.00
Límite Inferior	2,077.51
Excedente s/límite inferior	28.49
<b>IMPUESTO</b>	
Cuota Fija	190.65
Tasa Aplicada	17%
Impuesto Marginal	4.84
<b>ISR DETERMINADO</b>	<b>195.49</b>
Paso 2	
Determinación del Subsidio Quincenal Tarifa Artículo 114	
Cuota Fija	95.25
Tasa Aplicada	50%
Resultado(Subsidio Marginal)	2.42
Subsidio Bruto	97.67
% Subsidio Acreditable	0.8979
% Subsidio no Acreditable	0.1021
Menos:	
Subsidio No Acreditable	9.97
<b>SUBSIDIO ACREDITABLE</b>	<b>87.70</b>
Paso 3	
Determinación del ISR a Pagar	
ISR Determinado	195.49
Menos:	
Subsidio Acreditable	87.70
Resultado:	107.79
Menos:	
Credito al Salario Art.115	188.70
<b>CREDITO AL SALARIO</b>	<b>- 80.91</b>

5.3 PROCEDIMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES	
AL IMSS, SAR, INFONAVIT.	
PRESTACIONES EN ESPECIE	
S.M.G.D.F.	XXXXX
Días Cotizados en el IMSS	XXXXX
Porcentaje Patronal	XXXXX
CUOTA FIJA	XXXXX
PRESTACIONES EN DINERO	
S.D.I.	XXXXX
Días Cotizados en el IMSS	XXXXX
Aportación Patronal	XXX%
Aportación Trabajador	XXX%
PRESTACIONES EN DINERO	XXXXX
GASTOS MÉDICOS PAGADOS	
S.D.I.	XXXXX
Días Cotizados	XXXXX
Aportación Patronal	XXX%
Aportación Trabajador	XXX%
GASTOS MÉDICOS PAGADOS	XXXXX
RIESGO DE TRABAJO	
% de Riesgo de Trabajo	XXXXX
S.D.I.	XXXXX
Días Cotizados	XXXXX
RIESGO DE TRABAJO	XXXXX
INVALIDEZ Y VIDA	
S.D.I.	XXXXX
Días Cotizados	XXXXX
Aportación Patronal	XXX%
Aportación Trabajador	XXX%
INVALIDEZ Y VIDA	XXXXX
GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES	
% Guarderías y Prestaciones Sociales	XXX%
S.D.I.	XXXXX
Días Cotizados	XXXXX
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	XXXXX
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO	
S.D.I.	XXXXX
Días Cotizados	XXXXX
% de Retiro	XXX%
CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO	XXXXX
CÁLCULO DE CESANTÍA Y VEJEZ	
S.D.I.	XXXXX
Días Cotizados	XXXXX
Aportación Patronal	XXX%
Aportación Trabajador	XXX%
CUOTA BIMESTRAL CESANTÍA Y VEJEZ	XXXXX
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT	
S.D.I.	XXXXX
Días Cotizados	XXXXX
% de INFONAVIT	XXX%
APORTACIÓN INFONAVIT	XXXXX

CUOTAS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTES DEL 1 ENERO 2005 AL 31 DICIEMBRE 2005				
ART-LSS				
		CUOTA PATRONAL	CUOTA TRABAJADOR	CUOTA ESTADO
25	CUOTA PARA PRESTACIONES EN ESPECIE A PENSIONADOS	1.050%	0.375%	0.075%
72,72,74	RIESGO DE TRABAJO	MINIMA 0.38% MAXIMA 15.000%	0	0
106,107	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	A)PRESTACIONES EN ESPECIE 18.45% SMG DEL D.F. PARA SALARIO MAYOR A 3 SMG DEL D.F. 2.57% DE LA DIFERENCIA SBC Y 3 SMG DEL D.F.	0- HASTA 3 SMG DEL D.F. PARA SALARIO MAYOR DE 3 SMG DEL D.F. 0.88% DE LA DIFERENCIA ENTRE SBC Y 3 SMG DEL D.F.	13.9% SMG DEL D.F. + ACTUALIZACION TRIMESTRAL INPC
		B)PRESTACIONES EN DINERO 0.70%	0.250%	0.050%
147 Y 148	INVALIDEZ Y VIDA	1.750%	0.625%	0.125%
168	RETIRO CESANTIA Y VEJEZ	RETIRO 2%	0	0
		CESANTIA Y VEJEZ 3.15%	1.125%	0.225%
		CUOTA SOCIAL	0	5.5% SMG DEL D.F
211 Y 212	GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	1.000%	0	0

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS**

**Efraín Lechuga Santillán**

PRESTACIONES EN ESPECIE		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>259.04</b>
S.D.I.		982.16
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		841.76
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>649.00</b>
Aportación Patronal		908.03
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		222.22
<b>TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>1,130.26</b>
PRESTACIONES EN DINERO		
S.D.I.		982.16
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	206.25
Aportación Trabajador	0.250%	73.66
<b>PRESTACIONES EN DINERO</b>		<b>279.92</b>
PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS		
S.D.I.		982.16
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	309.38
Aportación Trabajador	0.375%	110.49
<b>GASTOS MÉDICOS PAGADOS</b>		<b>419.87</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Efraín Lechuga Santillán**

<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		982.16
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>111.97</b>
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		
S.D.I.		982.16
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	515.63
Aportación Trabajador	0.625%	184.15
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>699.79</b>
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		982.16
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>294.65</b>
<b>CÁLCULO DE CUOTA RETIRO</b>		
S.D.I.		982.16
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>1,198.23</b>
<b>CÁLCULO DE CESANTIA Y VEJEZ</b>		
S.D.I.		982.16
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	1,887.22
Aportación Trabajador	1.125%	674.01
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>2,561.22</b>
<b>DETERMINACIÓN DE INFONAVIT</b>		
S.D.I.		982.16
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>2,995.58</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS**

**Antonio Luna Guerrero**

PRESTACIONES EN ESPECIE		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>259.04</b>
S.D.I.		736.62
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		596.22
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>459.68</b>
Aportación Patronal		718.72
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		157.40
<b>TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>876.12</b>
PRESTACIONES EN DINERO		
S.D.I.		736.62
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	154.69
Aportación Trabajador	0.250%	55.25
<b>PRESTACIONES EN DINERO</b>		<b>209.94</b>
PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS		
S.D.I.		736.62
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	232.04
Aportación Trabajador	0.375%	82.87
<b>GASTOS MÉDICOS PAGADOS</b>		<b>314.90</b>



**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Antonio Luna Guerrero**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		736.62
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>83.97</b>
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		736.62
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	386.73
Aportación Trabajador	0.625%	138.12
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>524.84</b>
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		736.62
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>220.99</b>
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		736.62
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>898.68</b>
CÁLCULO DE CESANTIA Y VEJEZ		
S.D.I.		736.62
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	1,415.41
Aportación Trabajador	1.125%	505.50
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>1,920.92</b>
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT		
S.D.I.		736.62
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>2,246.69</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Salvador García Chávez**

<b>PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>259.04</b>
S.D.I.		491.08
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		350.68
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>270.37</b>
Aportación Patronal		529.41
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		92.58
<b>TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>621.99</b>
<b>PRESTACIONES EN DINERO</b>		
S.D.I.		491.08
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	103.13
Aportación Trabajador	0.250%	36.83
<b>PRESTACIONES EN DINERO</b>		<b>139.96</b>
<b>PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS</b>		
S.D.I.		491.08
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	154.69
Aportación Trabajador	0.375%	55.25
<b>GASTOS MÉDICOS PAGADOS</b>		<b>209.94</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS**  
**Salvador García Chávez**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		491.08
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>55.98</b>
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		491.08
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	257.82
Aportación Trabajador	0.625%	92.08
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>349.89</b>
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		491.08
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>147.32</b>
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		491.08
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>599.12</b>
CÁLCULO DE CESANTÍA Y VEJEZ		
S.D.I.		491.08
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	943.61
Aportación Trabajador	1.125%	337.00
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>1,280.61</b>
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT		
S.D.I.		491.08
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>1,497.79</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS**

**Francisco González**

PRESTACIONES EN ESPECIE		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>259.04</b>
S.D.I.		294.65
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		154.25
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>118.92</b>
Aportación Patronal		377.96
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		40.72
<b>TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>418.68</b>
PRESTACIONES EN DINERO		
S.D.I.		294.65
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	61.88
Aportación Trabajador	0.250%	22.10
<b>PRESTACIONES EN DINERO</b>		<b>83.97</b>
PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS		
S.D.I.		294.65
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	92.81
Aportación Trabajador	0.375%	33.15
<b>GASTOS MÉDICOS PAGADOS</b>		<b>125.96</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Francisco González**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		294.65
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>33.59</b>
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		294.65
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	154.69
Aportación Trabajador	0.625%	55.25
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>209.94</b>
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		294.65
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>88.39</b>
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		294.65
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>359.47</b>
CÁLCULO DE CESANTIA Y VEJEZ		
S.D.I.		294.65
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	566.17
Aportación Trabajador	1.125%	202.20
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>768.37</b>
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT		
S.D.I.		294.65
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>898.68</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS**

**Fausto Vela Martínez**

PRESTACIONES EN ESPECIE		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		259.04
S.D.I.		294.26
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		153.86
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		118.63
Aportación Patronal		377.67
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		40.62
TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		418.29
PRESTACIONES EN DINERO		
S.D.I.		294.26
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	61.80
Aportación Trabajador	0.250%	22.07
PRESTACIONES EN DINERO		83.86
PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS		
S.D.I.		294.26
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	92.69
Aportación Trabajador	0.375%	33.10
GASTOS MÉDICOS PAGADOS		125.80

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Fausto Vela Martínez**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		294.26
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>33.55</b>
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		294.26
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	154.49
Aportación Trabajador	0.625%	55.17
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>209.66</b>
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		294.26
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>88.28</b>
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		294.26
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>359.00</b>
CÁLCULO DE CESANTÍA Y VEJEZ		
S.D.I.		294.26
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	565.43
Aportación Trabajador	1.125%	201.94
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>767.36</b>
DETERMINACION DE INFONAVIT		
S.D.I.		294.26
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>897.50</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Araceli Hernández Rodríguez**

PRESTACIONES EN ESPECIE		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>259.04</b>
S.D.I.		196.43
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		56.03
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>43.20</b>
Aportación Patronal		302.24
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		14.79
<b>TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>317.03</b>
PRESTACIONES EN DINERO		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	41.25
Aportación Trabajador	0.250%	14.73
<b>PRESTACIONES EN DINERO</b>		<b>55.98</b>
PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	61.88
Aportación Trabajador	0.375%	22.10
<b>GASTOS MÉDICOS PAGADOS</b>		<b>83.97</b>



**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Araceli Hernández Rodríguez**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>22.39</b>
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	103.13
Aportación Trabajador	0.625%	36.83
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>139.96</b>

GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>58.93</b>
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>239.65</b>
CÁLCULO DE CESANTIA Y VEJEZ		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	377.44
Aportación Trabajador	1.125%	134.80
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>512.24</b>
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>599.12</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS**

**Irma Góngora Gómez**

PRESTACIONES EN ESPECIE		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		259.04
S.D.I.		196.43
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		56.03
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		43.20
Aportación Patronal		302.24
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		14.79
TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		317.03
PRESTACIONES EN DINERO		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	41.25
Aportación Trabajador	0.250%	14.73
PRESTACIONES EN DINERO		55.98
PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		30
Aportación Patronal.....	1.050% .....	61.88
Aportación Trabajador	0.375%	22.10
GASTOS MÉDICOS PAGADOS		83.97

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Irma Góngora Gómez**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		30
RIESGO DE TRABAJO		22.39
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	103.13
Aportación Trabajador	0.625%	36.83
INVALIDEZ Y VIDA		139.96
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		30
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		58.93
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO		239.65
CÁLCULO DE CESANTIA Y VEJEZ		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	377.44
Aportación Trabajador	1.125%	134.80
CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ		512.24
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT		
S.D.I.		196.43
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
APORTACIÓN INFONAVIT		599.12

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Diana Martínez Villeda**

<b>PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>259.04</b>
S.D.I		196.18
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		55.78
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
<b>SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>43.00</b>
Aportación Patronal		302.04
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		14.72
<b>TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE</b>		<b>316.77</b>
<b>PRESTACIONES EN DINERO</b>		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	41.20
Aportación Trabajador	0.250%	14.71
<b>PRESTACIONES EN DINERO</b>		<b>55.91</b>
<b>PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS</b>		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	61.80
Aportación Trabajador	0.375%	22.07
<b>GASTOS MÉDICOS PAGADOS</b>		<b>83.86</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Diana Martínez Villeda**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>22.36</b>
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	102.99
Aportación Trabajador	0.625%	36.78
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>139.77</b>
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>58.85</b>
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>239.33</b>
CÁLCULO DE CESANTIA Y VEJEZ		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	376.95
Aportación Trabajador	1.125%	134.63
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>511.58</b>
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>598.33</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS**

**Enrique Granados Gutiérrez**

PRESTACIONES EN ESPECIE		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		259.04
S.D.I.		196.18
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		55.78
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		43.00
Aportación Patronal		302.04
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		14.72
TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		316.77
PRESTACIONES EN DINERO		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	41.20
Aportación Trabajador	0.250%	14.71
PRESTACIONES EN DINERO		55.91
PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	61.80
Aportación Trabajador	0.375%	22.07
GASTOS MÉDICOS PAGADOS		83.86

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Enrique Granados Gutiérrez**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>22.36</b>
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	102.99
Aportación Trabajador	0.625%	36.78
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>139.77</b>
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>58.85</b>
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>239.33</b>
CÁLCULO DE CESANTIA Y VEJEZ		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	376.95
Aportación Trabajador	1.125%	134.63
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>511.58</b>
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT		
S.D.I.		196.18
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>598.33</b>

**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS**

**Antonio Guzmán Nájera**

PRESTACIONES EN ESPECIE		
S.M.G.D.F.		46.80
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	18.45%	
SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		259.04
S.D.I		147.13
Menos:		
3 Salarios Minimos del D.F.		140.40
DIFERENCIA DE 3 SMG		6.73
Días Cotizados en el IMSS		30
Porcentaje Patronal	2.57%	
SUBTOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		5.19
Aportación Patronal		264.23
Porcentaje Trabajador	0.88%	
Aportación Trabajador		1.78
TOTAL PRESTACIONES EN ESPECIE		266.01
PRESTACIONES EN DINERO		
S.D.I.		147.13
Días Cotizados en el IMSS		30
Aportación Patronal	0.70%	30.90
Aportación Trabajador	0.250%	11.03
PRESTACIONES EN DINERO		41.93
PRESTACIONES EN ESPECIE PENSIONADOS		
S.D.I.		147.13
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.050%	46.35
Aportación Trabajador	0.375%	16.55
GASTOS MÉDICOS PAGADOS		62.90



**DETERMINACIÓN PARA INTEGRAR CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS****Antonio Guzmán Nájera**

RIESGO DE TRABAJO		
% de Riesgo de Trabajo		0.38%
S.D.I.		147.13
Días Cotizados		30
<b>RIESGO DE TRABAJO</b>		<b>16.77</b>
INVALIDEZ Y VIDA		
S.D.I.		147.13
Días Cotizados		30
Aportación Patronal	1.750%	77.24
Aportación Trabajador	0.625%	27.59
<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>		<b>104.83</b>
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
% Guarderías y Prestaciones Sociales		1.000%
S.D.I.		147.13
Días Cotizados		30
<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>		<b>44.14</b>
CÁLCULO DE CUOTA RETIRO		
S.D.I.		147.13
Días Cotizados		61
% de Retiro		2.00%
<b>CUOTA BIMESTRAL DE RETIRO</b>		<b>179.50</b>
CALCULO DE CESANTIA Y VEJEZ		
S.D.I.		147.13
Días Cotizados		61
Aportación Patronal	3.15%	282.71
Aportación Trabajador	1.125%	100.97
<b>CUOTA BIMESTRAL CESANTIA Y VEJEZ</b>		<b>383.68</b>
DETERMINACIÓN DE INFONAVIT		
S.D.I.		147.13
Días Cotizados		61
% de INFONAVIT		5.00%
<b>APORTACIÓN INFONAVIT</b>		<b>448.75</b>

## COMERCIALIZADORA JALAPA, S.A. DE.C.V.

## CUOTAS OBRERO

TRABAJADOR	C.F.	P.D.	PP	CV	I.V.
Efraín Lechuga Santillán	222.22	73.66	110.49	674.01	184.15
Antonio Luna Guerrero	157.40	55.25	82.87	505.50	138.12
Salvador García Chávez	92.58	36.83	55.25	337.00	92.08
Francisco González	40.72	22.10	33.15	202.20	55.25
Fausto Vela Martínez	40.62	22.07	33.10	201.94	55.17
Araceli Hernández Rodríguez	14.79	14.73	22.10	134.80	36.83
Irma Góngora Gómez	14.79	14.73	22.10	134.80	36.83
Diana Martínez Villeda	14.72	14.71	22.07	134.63	36.78
Enrique Granados Gutiérrez	14.72	14.71	22.07	134.63	36.78
Antonio Guzmán Nájera	1.78	11.03	16.55	100.97	27.59

COMERCIALIZADORA JALAPA, S.A. DE C.V.							
Nomina del 1o al 15 de Septiembre 2005.							
PERCEPCIONES							
No EMPL.	NOMBRE	SALARIO DIARIO	SALARIO INTEGRADO	DIAS LABORADO S	BASE	CREDITO AL SALARIO	TOTAL PERCEPCIO NES
1	Efraín Lechuga Santillán	936.00	982.16	15	14,040.00	0.00	14,040.00
2	Antonio Luna Guerrero	702.00	736.62	15	10,530.00	0.00	10,530.00
3	Salvador García Chávez	468.00	491.08	15	7,020.00	0.00	7,020.00
4	Francisco González	280.80	294.65	15	4,212.00	0.00	4,212.00
5	Fausto Vela Martínez	280.80	294.26	15	4,212.00	0.00	4,212.00
6	Araceli Hernández Rodríguez	187.20	196.43	15	2,808.00	0.00	2,808.00
7	Irma Góngora Gómez	187.20	196.18	15	2,808.00	0.00	2,808.00
8	Diana Martínez Villeda	187.20	196.18	15	2,808.00	0.00	2,808.00
9	Enrique Granados Gutiérrez	187.20	187.20	15	2,808.00	0.00	2,808.00
10	Antonio Guzmán Najera	140.40	196.18	15	2,106.00	80.91	2,186.91
		3,416.40	3,574.75		53,352.00	80.91	53,432.91

COMERCIALIZADORA JALAPA, S.A. DE C.V.									
Nomina del 1o al 15 de Septiembre 2005.									
DEDUCCIONES									
No EMPL.	NOMBRE	ISR A RETENER	CUOTA FIJA	P.D.	P.P.	I.V.	C.V.	TOTAL DEDUCCIO NES	TOTAL PERCEPCIO NES
1	Efraín Lechuga Santillán	1,811.88	111.11	36.83	55.25	92.08	165.74	2,272.88	11,767.12
2	Antonio Luna Guerrero	1,042.52	78.70	27.62	41.43	69.06	124.30	1,383.65	9,146.35
3	Salvador García Chávez	755.05	46.29	18.42	27.62	46.04	82.87	976.29	6,043.71
4	Francisco González	329.72	20.36	11.05	16.57	27.62	49.72	455.05	3,756.95
5	Fausto Vela Martínez	329.72	20.31	11.03	16.55	27.59	49.66	454.86	3,757.14
6	Araceli Hernández Rodríguez	28.21	7.40	7.37	11.05	18.42	33.15	105.58	2,702.42
7	Irma Góngora Gómez	28.21	7.40	7.37	11.05	18.42	33.15	105.58	2,702.42
8	Diana Martínez Villeda	28.21	7.36	7.36	11.03	18.39	33.10	105.46	2,702.54
9	Enrique Granados Gutiérrez	28.21	7.36	7.36	11.03	18.39	33.10	105.46	2,702.54
10	Antonio Guzmán Najera	0.00	0.89	5.52	8.28	13.79	24.83	53.30	2,754.70
	TOTALES	4,381.71	307.18	139.92	209.88	349.79	629.63	6,018.10	48,035.90

## CONCLUSIONES

En estos tiempos en que nuestro país está en constantes cambios, tanto políticos, económicos y sociales, se hace necesario que toda persona que ejerce una profesión se prepare cada vez mejor para poder enfrentar los cambios que se den y que afecten a la organización en la que laboramos.

Del desarrollo de la presente tesis, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

La elaboración de una nómina dentro de cualquier organización ya sea pequeña, mediana o grande, no es suficiente estudiar la Ley del Impuesto Sobre la Renta, sino estudiar y entender la Ley del Seguro Social, la Ley del INFONAVIT, el Código Financiero del Estado de México, la Ley Federal de Trabajo, además de la interpretación y aplicación del contrato y el reglamento interior de trabajo.

Aplicar correctamente las leyes parece no tener problemas, sin embargo, al realizar este trabajo hemos podido percatarnos de los problemas que enfrentan una gran cantidad de organizaciones de diferentes características, de diferentes giros, de diferentes condiciones de operación y de diferentes tamaños en cuanto a número de empleados, con respecto a la correcta aplicación del proceso administrativo y fiscal de la nómina.

Es por esta razón que consideramos que la elaboración de una nómina es muy importante debido a que todo ente económico debe realizar una para pagar correctamente a sus empleados y hacer los descuentos o retenciones conforme a las leyes vigentes, esto ayudará a que la organización se encuentre en óptimas condiciones de operación.

## BIBLIOGRAFÍA

- » Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo  
Manuel Fernández Ríos  
Ed. Díaz de Santos  
Madrid España 1995, pgs. 21-50
- » Administración de Personas  
Wendell L. French  
Ed. Limusa  
México 1983, pgs. 465-503
- » Administración  
Schermer Horn  
Ed. Limusa  
México 2004, pgs. 295-299
- » Administración de Personal  
Agustín Reyes Ponce  
Ed. Limusa, 2004, pgs. 177-190
- » Bitácora Laboral y de Seguridad Social 2005  
Javier Belmares Sánchez  
Ed. Gasca Sicco  
México D.F. 2005
- » Fisco Agenda 2005  
Efraín Lechuga Santillan  
Ed. Isef  
México D.F. 2005
- » Diccionario Etimológico Griego Latín del Español  
Santiago Rodríguez Castro  
Ed. Esfinge  
Naucalpan Estado de México 2003.
- » Métodos y Técnicas de Investigación  
Lourdes Munch  
Ed. Trillas  
México D.F. 2000.