



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN.

“Disposiciones Laborales, Legales y Fiscales de la Nómina”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CONTADURÍA:

P R E S E N T A :
ANA LILIA VALDEZ GARCÍA

ASESOR: M.C.E. ROSA MARÍA OLVERA MEDINA.

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MÉXICO 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Índice

Resumen	i
Introducción	ii
Objetivo	iv
Metodología.....	iv
Capítulo 1. Generalidades de la nómina	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Concepto de Nómina	2
1.3 Tipos de Nómina.....	3
1.4 Información Básica que debe contener.....	5
1.5 Procedimiento para su Elaboración	7
Capitulo 2. Marco Legal.....	10
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	10
2.2 Ley Federal del Trabajo.....	16
2.2.1. Relaciones Individuales de Trabajo.....	17
2.2.2. Condiciones de Trabajo.....	19
2.2.3. Terminación de las Relaciones de Trabajo	38
2.3 Ley del Seguro Social.....	38
2.4 Ley del INFONAVIT	41
2.5 Ley del SAR	44
2.6 Código Financiero del Estado de México y Municipios.....	46
Capítulo 3. Disposiciones Fiscales.....	48
3.1 Código Fiscal de la Federación	48
3.1.1 Sujetos.....	48
3.1.2 Responsabilidad Solidaria	49
3.1.3 Inscripción en el RFC	50
3.2 Impuesto sobre de la Renta (ISR)	50
3.2.1 Sujetos.....	51

3.2.2 Ingresos Gravados	51
3.2.3 Ingresos Exentos.....	53
3.2.4 Cálculo del Impuesto Mensual.....	59
3.2.5 Cálculo del Impuesto Anual.....	67
Capítulo 4. Determinación de las Cuotas Obrero Patronales del IMSS, SAR e INFONAVIT	71
4.1 Cuotas Obrero Patronales.....	71
4.1.1 Integración Salarial.....	71
4.1.2 Salario Diario Integrado.....	75
4.1.3 Salario Base de Cotización.....	80
4.1.4. Determinación de las Cuotas Obrero Patronales	82
4.1.5 Prima de Riesgo	94
4.1.6 Avisos de Alta, Baja y Cambios ante el Seguro Social..	97
4.2 Sistema Único de Autodeterminación (SUA).....	104
4.3 Sistema de Ahorro para el Retiro	108
4.4. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	108
Caso Práctico	109
Discusión.....	155
Conclusiones.....	156
Bibliografía	157

Resumen.

El presente trabajo trata de lo relacionado con el tema de nómina, su definición, los tipos de nómina que existen, la información que debe de ir plasmada en la misma y el procedimiento para realizarla, así como también las disposiciones legales que se tienen que tomar en cuenta desde que se contrata a la persona para que realice un trabajo subordinado; es decir, las obligaciones a que se hace acreedor el patrón y los derechos y obligaciones que adquiera la persona al ya ser empleado del primero. Una de las obligaciones del trabajador es el pago de impuestos al percibir un sueldo para dar cumplimiento a las disposiciones fiscales a las que se esta obligado, y por último se muestra la manera en que se determinan las cuotas obrero patronales que hay que pagar al IMSS por la seguridad social del trabajador.

Introducción.

El hombre tiene diferentes necesidades biológicas y materiales y busca cubrirlas a través del trabajo y es precisamente él, el elemento más importante en una Empresa, volviéndose en el motor principal dentro de la Organización; por lo tanto, es imprescindible que las Empresas conozcan todos los aspectos generales que una Nómina necesita para su correcta aplicación, evitándose así multas y sanciones por parte de las autoridades fiscales respectivas al igual que, costos mayores innecesarios para la Empresa, pero sobre todo para que el elemento humano logre un desarrollo social y económico, por lo que en el presente trabajo, tiene por objeto ver todo el entorno legal, fiscal y contable de las relaciones de trabajo entre el trabajador y el patrón en cuatro capítulos.

En el primer capítulo se define lo que es una nómina, los datos básicos que debe de contener, la clasificación de la nómina y el proceso para elaborarla; desde su comienzo hasta el último punto para su terminación.

En el segundo capítulo se menciona el marco legal de la nómina, como lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que es la ley suprema, la Ley Federal del Trabajo donde se encuentran plasmados las condiciones básicas del trabajo, La Ley del Seguro Social la cual protege la seguridad del trabajador, La Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, La Ley del Sistema para el Retiro y por último el Código Financiero del Estado de México y sus Municipios.

En el tercer capítulo se menciona el aspecto fiscal del tema, quienes son los sujetos, la base gravable, con el objeto de determinar el impuesto que se tiene que pagar al obtener un ingreso por un trabajo personal subordinado.

En el último capítulo se hace referencia a la integración del salario, la forma en que se integra, la determinación de las cuotas obrero patronales que se tiene que pagar al IMSS, SAR e INFONAVIT, a través del SUA, así como también las nuevas formas electrónicas de las altas, bajas y cambios de salario ante el IMSS.

Por último se aterrizan todos los conceptos referentes a la nómina en un caso práctico para su mayor entendimiento.

Objetivo General.

Señalar paso a paso el procedimiento que se debe de tomar en cuenta al realizar una nómina, para que sirva de guía para aquellas personas que laboren en empresas no importando el giro, tamaño, número de empleados y trabajadores; que tengan que ver de forma directa e indirectamente con este proceso, así como también dar cumplimiento en tiempo y forma con las disposiciones legales.

Metodología de la Investigación.

El tipo de investigación que se llevará a cabo para la realización de esta tesis será la bibliográfica por ser totalmente teórica, pues las fuentes de información en las que se basará son los libros, revistas, bases de datos en línea y las diferentes leyes así como sus códigos.

Capítulo 1. Generalidades de la nómina.

1.1. Antecedentes.

El creciente progreso en el ámbito laboral desempeña hoy un papel de mucha importancia en la economía de muchos países. El esfuerzo humano aplicado al sostenimiento y a la reproducción de la vida es el punto de partida de toda actividad humana. En el curso de su vida, el hombre debe satisfacer sus necesidades, lo cual sólo se puede lograr a través de la utilización de su fuerza de trabajo.

La fuerza de trabajo es aquella que el ser humano produce de manera diferenciada en la transformación de la naturaleza que realiza en su beneficio. El trabajo produce bienes y servicios requeridos para que los miembros de la sociedad puedan satisfacer sus necesidades en forma directa o a través de ingresos para adquirir esos bienes. Sin embargo, si una sociedad desea aumentar el ingreso de los trabajadores, debe aumentar la productividad.

La manera como está organizado el trabajo tiene efectos significativos sobre la productividad. El trabajo también satisface múltiples necesidades psicológicas, porque ofrece a los individuos un medio para lograr metas personales, ganando reconocimiento y usando el tiempo en actividades de utilidad social.

Pero, ¿qué es el trabajo? Hay diferentes definiciones según el punto de vista que se de; así por ejemplo tenemos que, “Trabajo es el actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ello, realizada con sujeción a normas de eficiencia”¹.

¹ REYES Ponce, Agustín “Administración de Personal (Primera Parte)” Ed. Limusa, México, 1988, p. 43.

“Trabajo es una actividad personal, prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación”².

“Trabajo es un proceso entre la naturaleza y el hombre, en el que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza”³.

El trabajo como fenómeno esencialmente humano, consiste en que, el hombre para poder convivir en grupo y para satisfacer sus necesidades, debe practicar esa actividad humana que se llama “trabajo”, puesto que por medio de él va a encontrar oportunidad de desarrollarse en el ámbito profesional, cultural, académico, industrial y otros, por medio de un salario para cubrir dichas necesidades, y es en ese momento donde se plasma en un documento todo lo referente a la remuneración del trabajador, denominada nómina.

1.2. Concepto de nómina.

Se llama nómina al “documento en el que se consignan 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 período 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 (Artículo 804 LTF), y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de ISR (Artículo 67 CFF) y Seguro Social (Artículo 15-II LSS)”⁴.

Vale decir que por ese motivo, cualquier pago o descuento que de efectúe a los empleados debe estar reflejado en una nómina y debe seguir un

² PÉREZ De León, Enrique “Notas de Derecho Constitucional y Administrativo”. Ed. Porrúa, México 1997, p. 23.

³ MARX, Carlos “El Capital Crítica de la economía Política I”. Ed. Fondo de Cultura Económica, 1982, p. 130.

⁴ OROZCO Colín, Luis Ángel “Estudio Integral de Nómina”. ISEF, México. 2005, p.27.

proceso de nómina. Si por cualquier circunstancia, se efectúa algún pago fuera de nómina, éste debe incorporarse después de la misma.

1.3. Tipos de Nómina.

Regulares:

- Semanal.
- Quincenal.
- Mensual.
- Confidencial.

Estas son las nóminas en las que se consignan los pagos regulares. En la semanal se incluyen los empleados que se desempeñen un trabajo material y en la quincenal los demás empleados (Artículo 88 LFT). En la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.

Normalmente, la mensual se identifica como la 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 un obrero calificado (o más de uno) que cobra su sueldo por semana, o toda la nómina confidencial puede ser quincenal. O bien puede seguirse el sano 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, contabilización, elaboración de reportes e informes para empresa o para terceros, estar al pendiente de modificaciones fiscales o legales, efectuar adecuados respaldos de información, etc.

Para cubrir prestaciones:

- Gratificaciones o Aguinaldos.
- Participación de utilidades (PTU).
- Despensas.
- Devolución del fondo de ahorro.
- Pago de previsión social.

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

Especiales:

- Vacaciones.
- Comisiones.

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

Al momento del retiro:

- Finiquitos.
- Liquidaciones.

Estas nóminas comprenden regularmente 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.

Eventuales:

- De ajuste.

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.

1.4. Información básica que debe contener una nómina.

Este es un requisito que se establece en la Ley del Seguro Social en el artículo 15 fracción II, el cual menciona que hay que llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores; aquí se mencionan algunos, pudiendo ser menos de acuerdo a las necesidades de cada organización;

Datos del Patrón:

- Nombre de la Compañía.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Registro patronal ante el IMSS.
- Número de expediente Infonavit.
- Zona de Salario mínimo.
- Giro.
- Nombre del Representante Legal, RFC, y/o CURP.
- Prima de riesgo de trabajo.

- Clasificación de grado de riesgo.
- Dirección.
- Teléfono.
- Calendario de pagos.
- Días no laborables.
- Formas de pago.
- Turnos.
- Política de vacaciones.
- Política de gratificación.
- Política de Fondo de Ahorro.
- Política de Caja de Ahorro.
- Política de Despensas.

Datos del Trabajador:

- Nombre del trabajador o empleado.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Clave Única de Registro de Población (CURP).
- Número de Seguridad Social.
- Salario.
- Días trabajados.
- Importe de Percepciones normales.
- Percepciones extras.
- Total de Percepciones.
- Retención de impuestos.
- Retención de cuotas IMSS.
- Otras deducciones.
- Total de deducciones.
- Pago neto.
- Firma huella digital.

1.5. Procedimiento para su elaboración.

Se dice que la nómina es un proceso de relaciones industriales o de recursos humanos a través de su departamento de personal, sin embargo, en la práctica intervienen otros departamentos para procesar información íntimamente relacionada a los datos que se tienen de los empleados.

Así, el área de informática intervendrá en su procesamiento y cálculo, el área de finanzas tendrá que ver con el pago, el área de contabilidad habrá de contabilizarla, el área fiscal definirá las políticas de acumulación para efectos fiscales y preparará las declaraciones periódicas para las dependencias oficiales, el área de presupuestos estimará los efectos de los pagos futuros y finalmente, el área de recursos humanos intervendrá en la supervisión de todo el proceso. Puede ser que la empresa sea pequeña y todas estas funciones estarán a cargo de una o varias personas.

Desde la empresa que tiene unos cuantos empleados en la misma oficina, hasta la que tiene miles distribuidos en diferentes localidades, todas tienen la necesidad de elaborar una nómina y cubrir una serie de requisitos relacionados con ella. Más sencilla la que maneja pocos empleados y más compleja la que tiene muchos y muchas prestaciones, pero todas más o menos con las mismas bases y con la misma necesidad de cumplir con disposiciones laborales, fiscales y legales.

Desde el dueño de la pequeña empresa hasta los accionistas y directores de las grandes corporaciones, pasando por funcionarios de todos los niveles que tienen que formular la nómina, supervisarla o definir políticas, todos deben conocer un mínimo de la misma y de sus efectos y repercusiones. Esto incluye a las empresas extranjeras domiciliadas en México con trabajadores mexicanos a su servicio.

Con todo lo anterior se puede decir que el proceso de 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 (incluyendo a los ex-empleados), pasando por tareas como alta del empleado, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, pago de indemnizaciones, presentación de declaraciones, presentación de reportes, etc.

Es decir, el proceso de nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, independientemente de quien lo haga dentro de la organización. Llevar el control de los días de vacaciones por pagar y pagados, el control de fondo de ahorro o el control de préstamos, también es parte del proceso de nómina porque finalmente van a derivar un pago o un descuento al empleado; proporcionar información para las revisiones de las autoridades fiscales, ya que se trate del dictamen para el Seguro Social o para la Secretaría de Hacienda a través de declaraciones o del dictamen para efectos fiscales.

Así que todo lo que está relacionado con la nómina, forma parte del proceso de la misma.

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

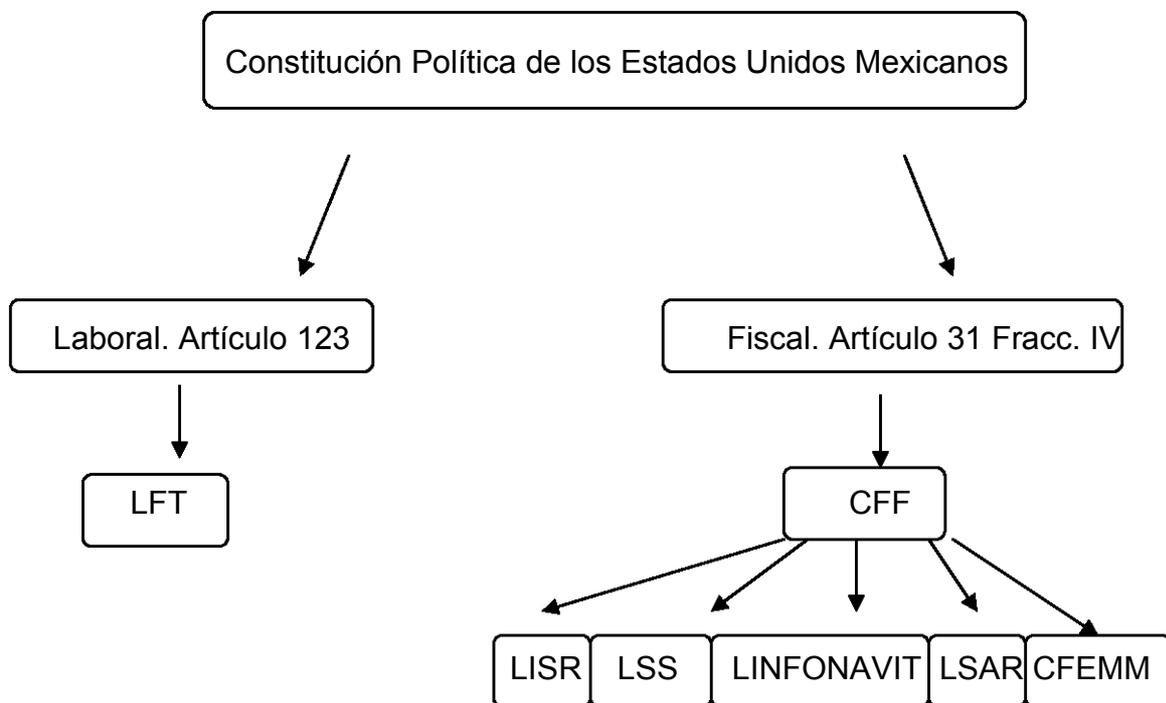
1. Definición de políticas de pago y de descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso de la administración de la nómina.
2. Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio del año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se definan.
3. 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, etc.
5. Consideración de los conceptos de pago y descuentos para la nómina que se está 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, por ejemplo.
6. Consideración de los pagos o descuentos fijos. Aquí nos referimos a descuentos de préstamos, por ejemplo.
 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 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 la nómina ya no tendrá más correcciones.
 12. Contabilización. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y la contabilizaciones de provisiones.
 13. Cierre de la nómina. Entiéndase este paso 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.

Capítulo 2. Marco Legal.

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Son diversas leyes que rigen todo lo referente a la nómina, porque en ellas se mencionan los derechos y las obligaciones que tiene el trabajador y el patrón, al existir indudablemente una relación de trabajo, el cual se puede mostrar en el siguiente cuadro:



Como se puede ver en el cuadro, de la Constitución se basan todas las demás leyes, pues es la piedra angular y fuente de las mismas.

Se entiende por Constitución “Ley Suprema del País, que expedida por el poder constituyente en ejercicio de la soberanía, tiene por objeto organizar los poderes públicos circunscribiéndolos en esfera de competencia y proteger frente a aquéllos, ciertos derechos del hombre”⁵. Así nuestra actual Constitución Política, firmada en la ciudad de Querétaro el 31 de enero de 1917, promulgada el 5 de febrero del mismo año y entró en vigor a partir del

⁵ TENA Ramírez, Felipe “Derecho Constitucional Mexicano” Ed. Porrúa, México 1995, p. 105.

primero de mayo siguiente, es la ley suprema del país, y como tal garantiza su seguridad a la respetabilidad que le es debida, porque es la ley fundamental, es superior a toda la legislación de un Estado; sobre ella o contra ella, no puede subsistir ni ley, ni acto de autoridad o de particulares.

Como todas las constituciones escritas y rígidas, consta principalmente de dos partes, la dogmática y la orgánica.

La parte dogmática esta contenida en sus 29 primeros artículos, que plasman en sus normas los derechos de la persona tanto física como moral, a manera de protegerla tanto en su aspecto individual como en su carácter de integrante de un grupo social.

La otra parte, la orgánica, se refiere a la estructura del Estado, a la organización de las autoridades que lo componen y a la competencia que a cada una de ellas corresponde.

En la Constitución se plasman los derechos y las obligaciones que tenemos los mexicanos frente al Estado como personas individuales, por medio de diferentes artículos:

Artículo 5.

“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 solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.

La ley determinará en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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 cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El contrato de trabajo solo 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.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Artículo 31. Fracción IV.

“Es obligación de los mexicanos...

Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que resida, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

De esta manera la ley suprema nos obliga que tenemos (incluyendo a las personas asalariadas) que contribuir con el gasto que tiene el Estado, porque son en materia de seguridad social y servicios lo que se traduce para nuestro beneficio.

Artículo 73 Fracción VII.

“El Congreso tiene facultad...

Para imponer las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto”.

En este artículo se habla de las contribuciones que tenemos que pagar los mexicanos, y que se serán expedidas por el Congreso de la Unión.

Artículo 123.

“Toda persona tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, cuales regirán:

- a) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
 - I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
 - II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete 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;
 - III. 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 de la seis horas;
 - IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
 - V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con las gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren

adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales 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.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para prever a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

- VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas;
- X. 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;
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de los fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de

tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones;
- XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermedio;
- XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto las sanciones procedentes en cada caso;

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”.

Como podemos observar el Congreso es el encargado de regular todo lo concerniente a las condiciones laborales de los trabajadores del apartado A, ya que en el apartado B hace referencia a los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

2.2. Ley Federal del Trabajo.

La actual Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, reformándose posteriormente en 1980, la cual rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución y que tiene por objeto equilibrar estas relaciones entre los trabajadores y patrones; y es de ella donde están asentadas muchos de los conceptos de una nómina.

Para la Ley Federal del Trabajo el trabajo “es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

2.2.1. Relaciones Individuales de Trabajo.

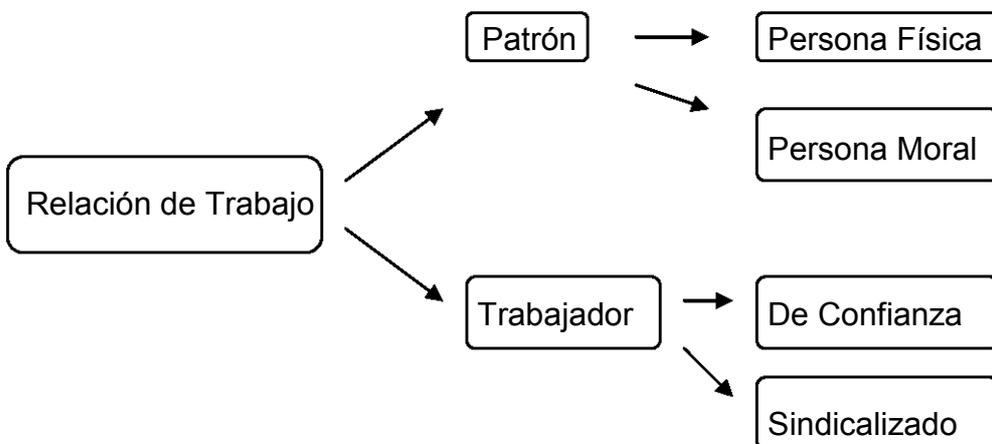
Para que exista una relación de trabajo invariablemente tiene que existir el trabajador y el patrón por lo que LFT define:

Trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (Artículo 8 LFT), habiendo dos tipos de trabajadores los sindicalizados y de confianza a los que la ley menciona “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento” (Artículo 9 LFT).

Patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (Artículo 10 LFT).

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” (Artículo 20 LFT).

Esta relación la podemos conceptualizar en el siguiente cuadro:



En esta relación debe existir un contrato en el que se estipule las condiciones en que laborará, así como los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador, a lo que la ley menciona;

Contrato Individual de Trabajo “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (Artículo 20 LFT). El cual deberá contener:

- I. “Nombre, Nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
 - II. Si la relación 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 los 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 los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
 - IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”.
- (Artículo 25 LFT).

Contrato Colectivo de Trabajo “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (Artículo 386 LFT). El cual deberá contener:

- I. “Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;

- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes” (Artículo 391 LFT).

2.2.2. Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de trabajo son las prestaciones mínimas que un patrón debe de otorgarle al trabajador por su trabajo como los son la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, y la PTU, las que “en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley” (Artículo 56 LFT).

Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual es trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (Artículo 58 LFT).

De acuerdo con esta ley, existen tres tipos de jornadas: la diurna comprendida entre las seis y las veinte horas, nocturna de las veinte a las seis

horas y la mixta la cual comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna (Artículo 60 LFT).

Su duración máxima de la jornada será ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. (Artículo 61 LFT), y considerando que los días laborables a la semana son 6, las horas a la semana por jornada normal de trabajo deben ser 48 horas, 42 horas y 45 horas respectivamente.

Tipo	Duración máxima	Horario
☀ Jornada Diurna	8 hrs.	6:00 - 20:00 hrs.
🌙 Jornada Nocturna	7 hrs.	20:00 - 6:00 hrs.
🕒 Jornada Mixta	7 hrs. y media.	Comprende periodos de la diurna y nocturna y no debe rebasar las 3 hrs. y media de la nocturna.

Cabe aclarar que hay empresas que laboran más de ocho horas en una jornada diurna, para que no laboren el día sábado o salgan a medio día, pero estos son acuerdos en donde el patrón como el trabajador deben de estar de acuerdo; así encontramos que en el artículo 59 LFT menciona que ambas partes podrán repartir las horas de trabajo a su conveniencia.

“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por los menos” (Artículo 63 LFT). “Cuando 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” (Artículo 64 LFT).

Podrá prolongarse la jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador (Artículo 65 LFT), y también por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana (Artículo 66 LFT), y se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal (Artículo 67 LFT).

“Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por lo que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley” (Artículo 68 LFT).

Horas Extras

Tiempo	Pago
3 horas diarias, tres veces a semana	100% del salario por hora
Más de 3 horas diarias o más de 3 veces por semana	200% del salario por hora

Ejemplo: Un trabajador laboró 4 horas extras el día miércoles, y 4 el viernes y gana \$ 50.00 diarios:

Cuota por hora	Horas Extras 100%	Horas Extras 200%	Total
6.25 (\$ 50.00/8hrs)	6 (3 del miércoles, 3 del viernes).	2 (1 del miércoles, 1 del viernes).	8 hrs.
	\$ 37.5	\$ 25.00	\$ 62.50

Días de Descanso.

El trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo (Artículo 69 LFT), y se procurará que ese día sea el domingo; ya que de lo contrario tendrá derecho a una prima adicional del 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Artículo 71 LFT).

La fórmula para este concepto es:

Sueldo diario	25%	No. de domingos trabajados	Pago por prima dominical	Sueldo del día
\$ 50.00	25%	1	\$ 12.50	\$ 72.50

Sin embargo hay trabajadores que prestan sus servicios en sus días de descanso, de tal forma el patrón les pagará, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (Artículo 73 LFT) y no se les paga prima dominical, por ser su día de descanso cualquier otro día de la semana. La fórmula quedaría como sigue:

Un trabajador descansa el día jueves, pero es requerido a trabajar teniendo un sueldo diario de \$ 100.00

Sueldo diario	2	No. de días de descanso trabajados	Pago por día de descanso trabajados	Sueldo del día
\$ 100.00	2	1	\$ 200.00	\$ 300.00

La ley señala los días de descanso obligatorio los cuales son:

- El 1º. de enero;
- El 5 de febrero;
- El 21 de marzo;
- El 1º. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El 20 de noviembre;
- El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- El 25 de diciembre;

- El que determinen las Leyes Federales y Locales, Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando un trabajador preste sus servicios en días de descanso obligatorio, tendrá derecho a que se le pague, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado (Artículo 75 LFT). La fórmula es:

Un trabajador tiene que laborar el día 1º de enero, teniendo un sueldo de \$ 120.00 diarios:

Sueldo diario	2	No. de días de descanso obligatorio	Pago por día de descanso obligatorio	Sueldo del día
\$ 120.00	2	1	\$ 240.00	\$ 360.00

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón (Artículo 73 LFT). La fórmula sería:

Un trabajador tuvo 3 faltas en la semana con salario de \$ 50.00 diarios se le descontará de su sueldo del día de descanso:

Semana de 6 días de trabajo hacen un 100% del séptimo día: $100/6= 16.66\%$ x 3 faltas = 50% (Art. 258 LFT).

Días de faltas	Porcentaje por día	Porcentaje de las faltas	Sueldo diario	Importe a descontar
3 x	16.66% =	50%	x \$ 50.00	\$ 25.00

Lo significa que el día domingo sólo se le pagará \$ 25.00.

Vacaciones.

La LFT establece el derecho que tienen los trabajadores de disfrutar un periodo anual de vacaciones pagadas, para aquellos que tengan más de un año de servicios (Artículo 76 LFT) de forma continua (Artículo 78LFT) y, debemos agregar, más los días normales de descanso: uno por cada 6 días.

Con esto tenemos la siguiente escala que corresponde a los mínimos que señala la LFT:

De	Hasta	Días de Vacaciones	Días de descanso	Días totales de vacaciones
0.01	1	6	1	7
1.01	2	8	1	9
2.01	3	10	1	11
3.01	4	12	2	14
4.01	9	14	2	16
9.01	14	16	2	18
14.01	19	18	3	21
19.01	En adelante	20	3	23

Es conveniente que cada empresa elabore su propia escala por cada categoría o grupo de trabajadores.

Los menores de 16 años deberán disfrutar de 18 días laborables por lo menos (Artículo 179 LFT).

Estas vacaciones se deberán disfrutar y pagar dentro de los seis meses siguiente al cumplimiento del año de servicios, y los patrones deberán entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (Artículo 81 LFT) así mismo se señala la prohibición de compensar este concepto con una remuneración (Artículo 79 LFT).

Los días de vacaciones deben ser efectivos, es decir, no se contarán entre ellos los días festivos legales y acordados por empresa o los días de incapacidad del trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones (Artículo 80 LFT). El porcentaje señalado puede ser mayor y no existe un límite para ello.

La fórmula de cálculo para estos conceptos es:

Años de servicio	Sueldo diario	Vacaciones + descanso(días)	Importe a pagar	Prima %	Importe de la prima	Total
1 año	\$ 50.00	7	\$ 350.00	25%	\$ 87.50	\$ 437.50
7 años	\$ 120.00	16	\$ 1,920.00	25%	\$ 480.00	\$ 2,400.00
2 años	\$ 100.00	9	\$ 900.00	25%	\$ 225.00	\$ 1,125.00

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajo en el año (Artículo 77 LFT). Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, también se tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

¿Qué pasa cuando un trabajador no disfruta de sus vacaciones? en el año siguiente a la fecha de su aniversario, o en los 18 meses siguiente a la misma fecha:

1. Se incurre en faltas a los artículos 79 y 81 de la LFT y consecuentemente la empresa se pone en riesgo de hacerse acreedora a multas por parte de las autoridades laborales.
2. La empresa podrá negarse a pagar este concepto porque ya prescribió (Artículo 516 LFT), lo que puede provocar problemas con los trabajadores por no convenirles dicha situación.

3. Se convierte en práctica común que los empleados cobren sus vacaciones.
4. Las vacaciones cobradas, independientemente de lo señalado en los puntos anteriores, también pueden causar dificultades si no se consideran adecuadamente para la determinación de cuotas para el seguro social.
5. En la fecha del aniversario, al trabajador le corresponde un determinado número de días de vacaciones a determinado sueldo, pero al momento de cobrar esos días, si el salario diario cambió, lo más común sería que le pagaran de acuerdo al salario actual.

Salario.

Salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Artículo 82 LFT); se puede fijar por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera (Artículo 83 LFT) y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Artículo 84 LFT).

“El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo acuerdo con las disposiciones de la LFT. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo” (Artículo 85 LFT).

“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” (Artículo 88 LFT); en la práctica es común en llamar sueldo a la percepción diaria que recibe un empleado que trabaja en la oficina y que regularmente se le paga de forma quincenal, y salario a la que recibe un obrero o trabajador del área fabril y que se le paga semanalmente.

En el artículo 87 LFT se establece que independientemente del salario que reciban los trabajadores tiene derecho a un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

Algunas empresas dividen el pago de este concepto en dos partes, una la pagan en diciembre y la otra la pagan en enero. Se pretende que el trabajador no se gaste todo en el mes de diciembre y tenga algo para iniciar el año. También puede ser que adelanten una parte en agosto, por ejemplo y la otra en diciembre. El pago en agosto ayuda a los padres de familia para la compra de los útiles escolares.

La fórmula de cálculo para este concepto es:

Sueldo diario	Días de aguinaldo	Importe a pagar
\$ 50.00	15	\$ 750.00
\$ 120.00	15	\$ 1,800.00
\$ 100.00	15	\$ 1,500.00

Si la relación de trabajo termina antes del año de servicios, tendrán derecho los trabajadores a que se les pague la parte proporcional (Artículo 87 LFT).

Salario Mínimo.

“Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual 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” (Artículo 90 LFT).

Los salarios mínimos se dividen en generales y profesionales:

“Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independiente de las

ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales” (Artículo 92 LFT).

Por lo que el país se encuentra dividido en zonas geográficas:

Zona “A”	\$ 46.80
Zona “B”	\$ 45.35
Zona “C”	\$ 44.05

“Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación” (Artículo 93 LFT).

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensaciones, descuentos o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V LFT (esposa (o), hijos, ascendientes y nietos);
- II. Pago de rentas cuando se de habitación a los trabajadores. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario, el cual se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario;

- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario (Artículo 97 LFT).

Y en general el salario mínimo debe de reunir las siguientes características:

- Es irrenunciable.
- Se paga directamente al trabajador.
- Se pago en moneda en curso.
- Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o terceras personas.
- No es objeto de compensación alguna.
- El pago debe de hacerse en el lugar donde se preste el servicio.
- El pago debe de ser en día laborable.
- Están prohibidos los descuentos, así como las multas en los salarios.

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

La disposición de entregar la PTU a los trabajadores nace desde la Constitución Política en el artículo 123 fracción IX, en donde se establece que los trabajadores tendrán derecho a las utilidades de las empresas y es en la LFT donde se establece todo lo relativo a las mismas, “Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas” (Artículo 117 LFT). La resolución de la cuarta comisión nacional para la PTU determinó en un 10% de la renta gravable determinada de acuerdo con la LISR y ratifica que el reparto se registrará por lo dispuesto en la LFT y la LISR. (Artículo 120 LFT).

La PTU se debe pagar dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto sobre la renta anual de la empresa (Artículo 122 LFT). El impuesto se debe pagar dentro de los 3 meses siguientes a la fecha en que termine su ejercicio fiscal (Artículo 10 LISR). Actualmente, el ejercicio fiscal termina normalmente con el año calendario (Artículo 11 CFF). Es decir, el ejercicio fiscal termina en diciembre, el impuesto debe pagarse mediante declaración entre los meses de enero a marzo y la PTU debe pagarse entre abril y mayo.

Es costumbre en la mayoría de las empresas pagarla en los primeros días de mayo, antes del día 10.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales (Artículo 123 LFT):

1. La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno el año, independientemente del monto de los salarios;
2. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

¿Qué empresas podrán no pagar la PTU? En el artículo 126 de la LFT se menciona que:

- I. “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

- V. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría y Comercio”.

Las normas para repartir la PTU se establecen en el artículo 127 de la LFT:

- I. “Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20%, como salario máximo;
- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
- V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
- VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades;
- VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado 60 días durante el año, por lo menos”.

Es importante mencionar que:

- Para efectos de PTU se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se considera parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la LFT, ni las de horas extras.
- El importe de la PTU no cobrada así como los sueldos de ejercicios anteriores no cobrados por los trabajadores, se debe sumar a la utilidad repartible del año siguiente (Artículo 122 LFT).
- La PTU no forma parte del salario para efectos de indemnización (Artículo 129 LFT).
- La PTU no integra para determinación del salario (Artículo 129 LFT) como tampoco integra para efectos del Seguro Social (Artículo 27 IV LSS), para el Infonavit (Artículo 29-II LINFONAVIT).
- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Obligaciones de los patrones.

En el artículo 132 de la LFT establece cuales son obligaciones de los patrones:

- I. “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser suficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón podrá exigir

indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su

trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año a cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que les hubiese becado, durante un año por los menos;
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;
- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos

- efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley”.

Obligaciones de los Trabajadores.

En el artículo 134 de la LFT se establecen las obligaciones de los trabajadores:

- I. “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someter a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.

2.2.3. Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Según el artículo 53 de la LFT son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

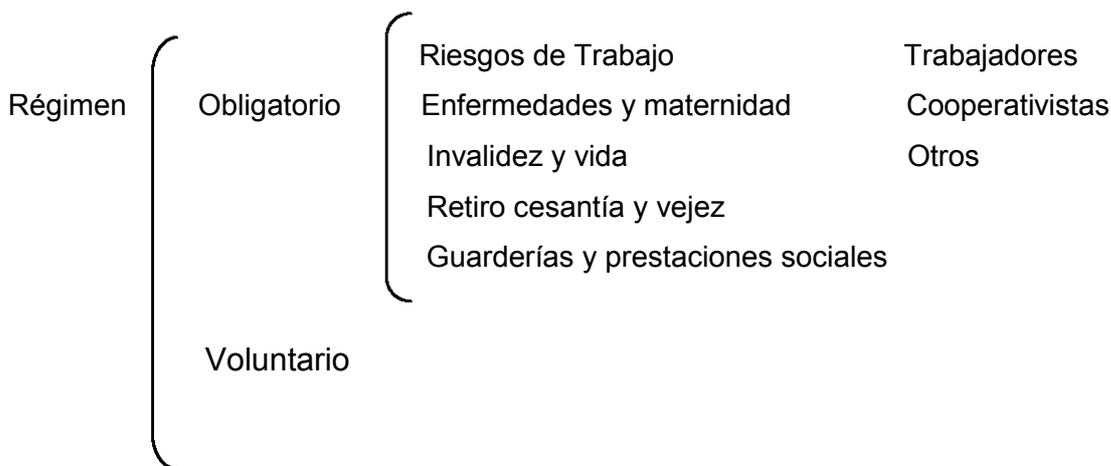
- I. “El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434”.

2.3. Ley del Seguro Social.

Otra Ley que rige lo relacionado a la nómina es la Ley del Seguro Social, ya que es obligación del patrón asegurar a su trabajador, por los riesgos propios del trabajo a que está expuesto. Las leyes que hacen referencia a la nómina se interrelacionan y se complementan entre sí, por ejemplo en la Ley Federal del Trabajo lo concerniente a la seguridad del trabajador se explica del artículo 472 al 515; como podemos ver son muchos los conceptos que se tienen que tomar en cuenta para la elaboración de la nómina.

El objeto de la seguridad social “tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizado por el Estado” (Artículo 2 LSS).

El seguro social comprende dos regímenes el obligatorio (es precisamente el que nos atañe) y el voluntario (Artículo 6 LSS); y es obligatorio porque es en esta Ley donde se precisa que son sujetos de aseguramiento aquéllas que presten un servicio personal subordinado, los socios de sociedades cooperativas y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo (Artículo 12 LSS). Lo anterior lo podemos resumir:



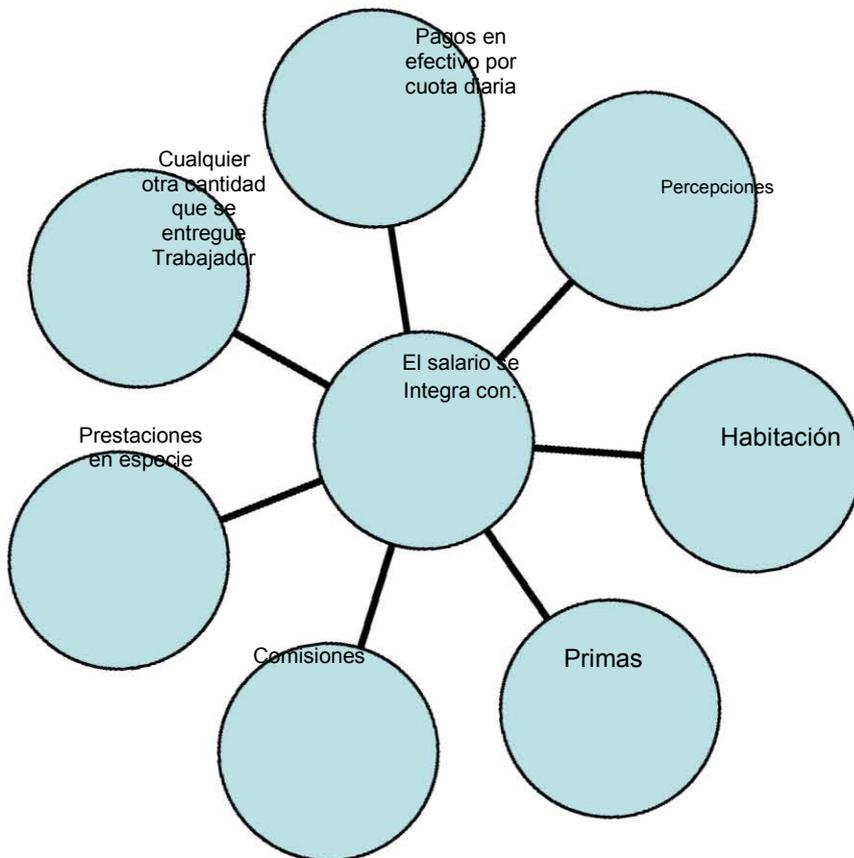
Son obligaciones de los patrones a:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles.
- Llevar registros tales como nóminas y listas de raya en las que se asienten invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.
- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto.
- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esa Ley y los reglamentos que correspondan.

- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos.
- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a casa trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.
- Asimismo , deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas anteriormente, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan.
- Cumplir con las obligaciones en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.
- Dictaminarse cuando cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior.
- Efectuar el pago de los salarios a sus trabajadores y retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.
- Cuando no se enteren las cuotas dentro del plazo establecido el patrón deberá pagar la actualización y los recargos.

Una de las obligaciones ya mencionadas, es determinar las cuotas obrero patronales de los trabajadores, y para poderlas determinar se tiene que registrar al trabajador con su salario, pero en la Ley de Seguro este tiene que ser el salario base de cotización (Artículo 28 LSS), el cual se forma de 2 partes,

una fija y una variable (Artículo 30 LSS); además de que también se usa para los avisos de alta, baja y modificación de salario ante el Seguro. La forma de integración del salario base de cotización se verá en el capítulo 4. Los conceptos que integran el salario base son:



2.4. Ley del INFONAVIT.

La Constitución establece que es obligación de los patrones darles a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas mediante las aportaciones que hagan las empresas al INFONAVIT, al igual que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 136 al 153; para dar cumplimiento deberán aportar un 5% sobre los salarios de los trabajadores a sus servicio. Es por ello que también se hace referencia a esta Ley, porque tiene que ver con el tema de nómina.

El Instituto tiene por objeto (Artículo 3):

- I. “Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas;
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que establece esta Ley”.

El patrimonio del Instituto se forma con las aportaciones y subsidios que proporcione el Gobierno Federal, por las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, por las actualizaciones, recargos, sanciones y multas, con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título, y por los rendimientos que obtenga; ya que las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores.

En el Artículo 29 LINFONAVIT están contenidas las obligaciones de los patrones:

- I. “Proceder a inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley.
Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.
Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;
- II. 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 corresponda 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;

- III. 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;
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias;
- VI. Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes;
- VII. Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción;
- VIII. Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros”.

Los patrones tendrán cinco días hábiles para dar a conocer al Instituto de los cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos, las altas, bajas y modificaciones de salario, ausencias e incapacidades cuando son expedidas por el Seguro Social, y surtirán efectos a partir la fecha en que éstos ocurran (Artículo 31 LINFONAVIT).

Es importante mencionar que las aportaciones, así como los intereses de las subcuentas de vivienda estarán exentas de toda clase de impuestos, y que el trabajador tiene derecho a saber del monto de las aportaciones registradas a su favor así como del monto de su descuento a través del Instituto o del patrón al que presten sus servicios (Artículos 34, 37 LINFONAVIT).

2.5. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Esta Ley tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Se crean estas administradoras porque las cuotas que pagan el patrón y el trabajador además de que sirven para que el Instituto Mexicano del Seguro Social les den servicio, son para que al momento del que trabajador llegue a una edad en la que no pueda seguir laborando, o por motivo del mismo trabajo sea presa de alguna incapacidad el reciba una cantidad de dinero que le puedan ayudar a subsistir.

Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales, y son ellas las que deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias, para obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren (Artículo 18 LSAR) y tiene por objeto:

- I. “Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores;
- II. Recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social;
- III. Individualizar las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas;
- IV. Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión;
- V. Prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administren;
- VI. Operar y pagar, bajo las modalidades que la Comisión autorice, los retiros programados;
- VII. Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las leyes de seguridad social;
- VIII. Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia”.

“Las cuentas individuales se integran con las siguientes subcuentas:

- I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez,
- II. Vivienda;
- III. Aportaciones Voluntarias; y
- IV. Aportaciones Complementarias de Retiro” (Artículo 74 LSAR).

2.6. Código Financiero del Estado de México y Municipios.

El Código Financiero del Estado de México en su Título Tercero, se refiere a los ingresos del estado, en su Capítulo primero Sección primera establece el impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, denominado “impuesto sobre nóminas”, a cargo del patrón teniendo una tasa del 2.5%.

Artículo 56. “Están obligados al pago de este impuesto, 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.

También están obligados a retener y enterar este impuesto en términos del presente código, 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:

- I. Pagos de sueldos y salarios;
- II. Pagos de tiempo extraordinario de trabajo;
- III. Pagos de premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;
- IV. Pagos de compensaciones;
- V. Pagos de gratificaciones y aguinaldos;
- VI. Pagos de participación patronal al fondo de ahorros;
- VII. Pagos de primas de antigüedad;
- VIII. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
- IX. Derogada;
- X. Pagos de comisiones;

- XI. Pagos realizados a administradoras, comisarios o miembros de los consejeros directivos de vigilancia o de administración de sociedades o asociaciones;
- XII. Pagos de servicio de comedor y comida proporcionado a los trabajadores;
- XIII. Pagos de vales de despensa;
- XIV. Pagos de servicio de transporte;
- XV. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida;
- XVI. 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 este último, por lo que no se deba pagar el impuesto al valor agregado”.

En el artículo 56-Bis se establece que quien efectúe pagos a trabajadores por concepto de edificación de obra e incumpla con el pago oportuno del impuesto, y no proporcione la información suficiente para el cálculo del impuesto o cuando no sea posible establecer la base, deberá pagar con base en una estimación por metro cuadrado de construcción según la tabla consignada en el código. Esta disposición, exenta la edificación de obra de casa habitación y modificaciones y/o remodelaciones cuando el costo de éstas no rebase 50,000 UDIS y 10,000 UDIS respectivamente según la licencia de construcción expedida por la autoridad respectiva.

No se pagará este impuesto cuando se contraten personas con discapacidad.

Los formas para este impuesto las obtenían en las oficinas donde se realizaba en pago, pero ahora se tiene que bajar de Internet en la página del Estado de México, lo que facilita en trabajo, pues ya no tiene que llenar cada mes los datos que se piden, puesto que la computadora se guardan los cambios y se podrá imprimir las veces que se piden, sin usar papel copiante.

Capítulo 3. Disposiciones Fiscales.

3.1. Código Fiscal de la Federación.

En el capítulo anterior se habló del marco legal del tema, y en el primer punto nos establece la Constitución Política que “es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del estado y municipio en que se residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes” (Artículo 31 Fracc. IV CPEUM).

Pero no precisa qué leyes disponen la manera proporcional y equitativa de contribuir, lo cual, el Código Fiscal de la Federación aclara:

3.1.1. Sujetos.

“Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes respectivas” (Artículo 1 CFF).

En el artículo dos, hace referencia de cómo se clasifican las contribuciones:

- Impuestos
- Aportaciones de seguridad social
- Contribuciones de mejoras
- Derechos

Para nuestro tema de interés sólo hablaremos de lo que son los impuestos según el propio Código;

“Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo” (Artículo 2 CFF).

Los impuestos constituyen el principal ingreso tributario del estado, pero ¿qué significa estar en una situación jurídica o de hecho? En este caso, se está en esa situación cuando un trabajador recibe un salario porque presta un trabajo personal subordinado en una relación de trabajo; y es en ese momento que está obligado a pagar un impuesto. “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” (Artículo 6 CFF).

Cuando no se paguen los impuestos en tiempo y forma, el código establece que se impondrán recargos, sanciones y gastos de ejecución.

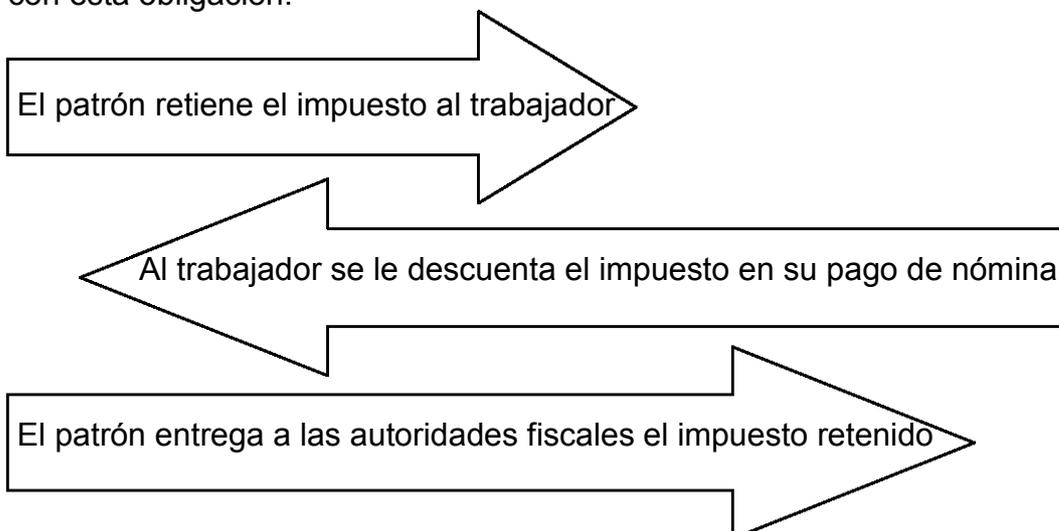
3.1.2. Responsabilidad Solidaria.

El trabajador al obtener un ingreso tiene la obligación de pagar un impuesto, pero normalmente es el patrón quien descuenta o retiene una parte de su salario para dar cumplimiento con esta disposición; lo que no quiere decir que no pueda presentar su declaración el propio trabajador, sólo tendría que hacerlo del conocimiento del patrón.

“Son responsables solidarios con los contribuyentes:

- I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones” (Artículo 26 CFF).

A continuación se muestra la forma en la cual los trabajadores cumplen con esta obligación:



3.1.3. Inscripción en el R.F.C.

Las autoridades fiscales para llevar un control de quienes deben de pagar dichos impuestos, han establecido que todos los contribuyentes estén inscritos ante este registro:

“Las personas morales, así como las personas físicas que deban presentar declaraciones periódicas o que estén obligadas a expedir comprobantes por las actividades que realicen, deberán solicitar su inscripción en el registro federal de contribuyentes del Servicio de Administración Tributaria, proporcionar la información relacionada con su identidad, su domicilio y en general sobre su situación fiscal, mediante los avisos que se establecen en el Reglamento de este Código” (Artículo 27 CFF).

Asimismo menciona que es responsabilidad de los patrones, solicitar la inscripción de los contribuyentes (trabajadores) a los que hagan dichos pagos, para tal efecto éstos deberán proporcionarles los datos necesarios.

3.2. Impuesto sobre la Renta.

En el punto anterior vimos que las personas que obtengan un ingreso tienen que pagar un impuesto, y es precisamente lo que grava la Ley del impuesto sobre la renta.

“La palabra impuesto, nos lleva a pensar en una imposición, lo que implica que no está en juego la elección de quién debe pagar, puesto que no tiene elección. Se refiere al ejercicio del imperio del poder del Estado, que obliga a los gobernados a ceder parte del su riqueza.

La palabra Renta, implica la diferencia entre el ingreso gravado y las deducciones que la Ley autoriza, en términos comunes sería la ganancia”.⁶ Por lo que tenemos:

$$\boxed{\text{Renta}} = \boxed{\text{Ganancia}} = \boxed{\text{Ingreso gravado}} - \boxed{\text{Deducciones}}$$

3.2.1. Sujetos.

Los sujetos son “las personas físicas y las morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

- I. Las residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan” (Artículo 1 LISR).

Las personas físicas que reciben ingresos por salarios tributan en el Título IV, Capítulo de la LISR:

“Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengados cuando en los términos de este título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo” (Artículo 106 LISR).

3.2.2. Ingresos Gravados.

“Artículo 110 LISR. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

⁶ GALINDO Cosme, Mónica “Estudio práctico del ISR sobre las Remuneraciones al Personal”. ISEF, México, 2005, p.25.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo. Para los efectos de este Capítulo, los ingresos en crédito se declararán y se calculará el impuesto que les corresponda hasta el año de calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y 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”.

“Artículo 137 LISR. Para efectos del artículo 110 de la Ley, se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a personas que hubieran asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe”.

Dentro de los ingresos gravables se encuentran:

- Sueldos y salarios a cuota diaria.
- Premios y gratificaciones.
- Horas extras.
- Participación de utilidades.
- Primas.
- Comisiones.
- Pagos en especie.
- Subsidios.
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- Becas otorgadas.
- Determinados honorarios.

- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador para su trabajo.
- Acciones o Títulos valor sujetos a opciones de compra.

3.2.3. Ingresos Exentos.

“Artículo 109 LISR. No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

- I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestaciones 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. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de 5 veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios. Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título;

Horas Extras Exentas.

Para comprender mejor, lo que nos dice esta fracción se mostrarán varios ejemplos:

Ejemplo 1

El Sr. Luis Montaña labora como ayudante de chofer, gana semanalmente el equivalente a un salario general con jornada diurna, y durante la semana, laboró 5 horas extraordinarias 2 el lunes, 1 el miércoles y 2 el viernes.

Salario diario (mínimo de la zona "A")	\$ 46,80
Entre:	
Horas laborables al día	<u>8</u>
Costo por hora laborada	\$ 5,85
Más:	
Cien por ciento	<u>\$ 5,85</u>
Costo por hora extraordinaria laborada	\$ 11,70
Por:	
Horas extraordinarias laboradas	<u>5</u>
Ingresos del trabajador por horas extra laboradas	<u><u>\$ 58,50</u></u>

Debido a que el Sr. Luis Montaña obtiene únicamente el salario mínimo y las horas extraordinarias laboradas no exceden de los límites señalados en el artículo 66 de la LFT, éstas se encuentran exentas en su totalidad.

Ejemplo 2

La Señorita Gadiela García es recepcionista de una compañía, gana semanalmente el equivalente a un salario mínimo general con jornada diurna, y durante la semana, laboró 12 horas extraordinarias.

Salario diario (mínimo de la zona "A")	\$ 46,80
Entre:	
Horas laborables al día	<u>8</u>
Costo por hora laborada	\$ 5,85
Más:	
Cien por ciento	<u>\$ 5,85</u>
Ingreso por hora extraordinaria laborada Art. 66 LFT	\$ 11,70
Más:	
Cien por ciento Art. 68 LFT	<u>\$ 5,85</u>
Ingreso por hora extraordinaria excedente Art. 68 LFT	<u><u>\$ 17,55</u></u>

	\$ 11,70	
Cuota por hora extraordinaria no mayor de 9		
Por:		
Horas extraordinarias laboradas	<u>9</u>	
Ingresos del trabajador por horas extra laboradas		\$ 105,30
Más:		
Cuota por hora extraordinaria excedente de 9	\$ 17,55	
Por:		
Horas extraordinarias excedentes laboradas	<u>3</u>	
Ingresos del trabajador por horas extra excedentes laboradas		\$ 52,65
Ingreso Total de trabajador por horas extras laboradas		<u><u>\$ 157,95</u></u>

La Señorita Gadiela sólo se beneficia con monto máximo de la exención de \$ 105.30 y por la diferencia de \$ 52.65 se pagará ISR.

Ejemplo 3

El Sr. Jonathan Adame labora como supervisor en una compañía, gana diariamente \$ 125.00 con jornada diurna, laboró 9 horas extraordinarias 3 el Lunes, 3 el Martes y 3 el Jueves.

Salario diario	\$ 125,00
Entre:	
Horas laborables al día	<u>8</u>
Cuota por hora laborada	\$ 15,63
Más:	
Cien por ciento	<u>\$ 15,63</u>
Cuota por hora extraordinaria laborada	\$ 31,25
Por:	
Horas extraordinarias laboradas	9
Ingresos del trabajador por horas extra laboradas	\$ 281,25
Por:	
Porcentaje exento	50%
Monto Exento	<u><u>\$ 140,63</u></u>

El Señor Adame se beneficia con la mitad de su ingreso por horas extras, ya por la diferencia pagará ISR.

Ejemplo 4

La Señora Esther Samano tiene un sueldo diario de \$ 300.00 y laboró 8 horas extraordinarias 3 el martes, 2 el miércoles y 3 el jueves.

Salario diario	\$ 300,00
Entre:	
Horas laborables al día	<u>8</u>
Cuota por hora laborada	\$ 37,50
Más:	
Cien por ciento	<u>\$ 37,50</u>
Cuota por hora extraordinaria laborada	\$ 75,00
Por:	
Horas extraordinarias laboradas	8
Ingresos del trabajador por horas extra laboradas	\$ 600,00
Por:	
Porcentaje exento	50%
Monto a comparar	<u>\$ 300,00</u>

Se determina el límite de la exención:

SMG Zona "A"	\$ 46,80
Por:	
Veces del límite:	<u>5</u>
Monto Máximo Exento	<u>\$ 234,00</u>

Finalmente la Señora Samano se beneficiará con un monto máximo de la exención de \$ 234.00, aun cuando en principio el 50% equivalente a \$ 300.00, parecía ser el monto de la exención.

- IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones;
- X. Las gratificaciones que reciban los trabajadores de su 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 la utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno 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. Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título”.

Aguinaldo.

Ejemplo

La Señora Esther Samano recibirá un aguinaldo de \$ 4,500.00:

SMG Zona "A"	\$ 46,80
Por:	
Veces del límite	<u>30</u>
Monto máximo exento de Aguinaldo	\$ 1.404,00
Aguinaldo a obtener	\$ 4.500,00
Menos:	
Límite máximo exento	\$ 1.404,00
Diferencia Gravada	<u><u>\$ 3.096,00</u></u>

Vacaciones y Prima Vacacional.

Ejemplo

La Señora Esther Samano gozará de un período vacacional de 14 días y la empresa le otorga una prima vacacional del 40%.

Salario diario	\$ 300,00
Por:	
Días de vacaciones	14
Ingresos por vacaciones	\$ 4.200,00
Por:	
% de prima vacacional	40%
Prima Vacacional	<u>\$ 1.680,00</u>
SMG Zona "A"	\$ 46,80
Por:	
Veces del límite	15
Monto máximo exento de Prima Vacacional	<u>\$ 702,00</u>
Prima Vacacional obtenida	\$ 1.680,00
Menos:	
Monto máximo exento	\$ 702,00
Diferencia de Prima Vacacional Gravada	<u>\$ 978,00</u>
Ingreso por Vacaciones	\$ 4.200,00
Más:	
Prima Vacacional obtenida	\$ 1.680,00
Ingresos Totales	\$ 5.880,00
Menos:	
Prima Vacacional exenta	\$ 702,00
Ingresos por Vacaciones y PV Gravados	<u>\$ 5.178,00</u>

Prima Dominical.

Ejemplo

El señor Heriberto Sánchez es supervisor de planta, y por necesidades de la Empresa laboró el día domingo y por lo tanto obtiene una prima dominical de \$ 100.00; ya que su salario diario es de \$ 400.00.

Prima Dominical obtenida	\$ 100,00
Menos:	
Prima Dominical exenta	<u>\$ 46,80</u>
Prima Dominical Gravada	<u><u>\$ 53,20</u></u>

Recordemos que la LISR señala como monto máximo exento “Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore”.

PTU.

Ejemplo

La Señora Verónica Ramírez, radica y labora en la zona geográfica “B”, y percibe durante el mes de mayo PTU equivalente a \$ 515.80.

SMG Zona "B"	\$ 45,35
Por:	
Veces del límite	<u>15</u>
Monto Máximo exento de PTU	\$ 680,25
PTU obtenida	\$ 515,80
Comparada con el límite máximo exento	<u>\$ 680,25</u>
Diferencia Gravada	<u><u>\$ 0,00</u></u>

Recordemos que la LISR señala como monto exento “la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador”.

3.2.4. Cálculo del Impuesto Mensual.

Para poder calcular el pago mensual o los pagos provisionales así como el impuesto anual, se tiene que determinar el Ingreso Gravable que es la diferencia entre los Ingresos totales menos los ingresos exentos; ambos mencionados en puntos anteriores.

Ingresos totales del trabajador	\$ 2.304,18
Menos:	
Ingresos Exentos	\$ 518,00
Ingresos Gravados	<u>\$1.786,18</u>

Habiendo establecido cual será la base para pagar el impuesto, se explicará el cálculo del impuesto.

Impuesto.

“Artículo 113 LISR. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente”.

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

TARIFA			
Límite Inferior	Límite superior	Cuota Fija	Por ciento s/ el excedente del Límite inferior
\$	\$	\$	%
0,01	496,07	0,00	3,00
496,08	4.210,41	14,88	10,00
4.210,42	7.399,42	386,31	17,00
7.399,43	8.601,50	928,46	25,00
8.601,51	En adelante	1.228,98	30,00

La mecánica de aplicación de la tabla es:

Sueldo Mensual	
(-)	Límite Inferior
(=)	Excedente sobre límite inferior
(x)	Tasa sobre el excedente del límite inferior
(=)	Impuesto marginal
(+)	Cuota Fija
(=)	Impuesto determinado

El subsidio.

Por otra parte, el artículo 114 LISR establece un subsidio sobre este impuesto:

“Artículo 114 LISR. Los contribuyentes a que se refiere este Capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 133 de esta ley, a los que se les aplicará la siguiente:

Tabla			
Límite Inferior	Límite superior	Cuota Fija	Por ciento s/ el excedente del Límite inferior
\$	\$	\$	%
0,01	496,07	0,00	50,00
496,08	4.210,41	7,44	50,00
4.210,42	7.399,42	193,17	50,00
7.399,43	8.601,50	464,19	50,00
8.601,51	10.298,35	614,49	50,00
10.298,36	20.770,29	869,01	40,00
20.770,30	32.736,83	2.125,64	30,00
32.736,84	En adelante	3.202,63	0,00

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior”.

Sin embargo, para el caso de los trabajadores, este subsidio es parcial. Esto obliga a calcular la parte que será acreditable y la parte que no lo será. La mecánica para esto la establece el mencionado artículo y es la siguiente:

“Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se derive de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capítulo, entre el monto que se obtenga de restar al total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, las inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, las cuotas patronales pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones efectuadas por el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro para el Retiro. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50% no se tendrá derecho al subsidio”.

Conceptos para cálculo de la proporción	Total de Erogaciones	Importe Exento	Importe Gravado
Sueldos, salarios, tiempo extra, prima vacacional, gratificación, etc., es decir todos los conceptos comprendidos en la base:			
Percepciones Gravables ISR	\$		\$
Percepciones en otras Empresas	(\$ 678,930.00)		(\$ 678,930.00)
Pagos de Aseguradoras al trabajador	(\$ 546,560.00)		(\$ 546,560.00)
Pensión por Jubilación	\$		\$
Jubilación en pago único	\$		\$
Indemnización por Incapacidad	\$		\$
Pago de Marcha	\$		\$
Gratificación por Separación	\$		\$
Indemnización 3 meses	\$		\$
Indemnización 20 días por año	\$		\$
Primas de Antigüedad	\$		\$
Base percepciones exentas		(\$ 101,541.00)	(\$ 101,541.00)
Pensión por jubilación exenta		(\$ 63,784.00)	(\$ 63,784.00)
Jubilaciones Pensiones y haberes de retiro en pago único exento		(\$ 48,269.00)	(\$ 48,269.00)
Indemnización exenta		(\$ 11,896.00)	(\$ 11,896.00)

Suma Parcial

\$1.225.490,00 - \$225.490,00 \$100.000,00

$\$ 1,000,000.00 / \$ 1,225,490.00 = 0.8160$ Proporción

$1 - 0.8160 = 0.1840$

$0.1840 \times 2 = 0.3680$ Proporción de subsidio no acreditable.

$1 - 0.3680 = 0.6320$ Proporción de subsidio si acreditable.

La mecánica de aplicación de la tabla es:

Impuesto Marginal

(x)	% Tasa sobre el excedente del límite inferior
(+)	Cuota Fija
(=)	Subsidio Total
(x)	Porcentaje del subsidio acreditable
(=)	Subsidio Acreditable

Crédito al salario.

“Artículo 115 LISR. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 110 de esta Ley, salvo en el caso del cuarto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 113 de la misma, calcularán el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán, contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del artículo 113 de esta Ley, disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 114 de la misma por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la siguiente:

Tabla		
Monto de ingresos que sirven de base para calcular el Impuesto Crédito al salario mensual		
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	
\$	\$	\$
0,01	1.768,96	407,02
1.768,97	2.604,68	406,83
2.604,69	2.653,38	406,83
2.653,39	3.472,84	406,62
3.472,85	3.537,87	392,77
3.537,88	3.785,54	382,46
3.785,55	4.446,15	382,46
4.446,16	4.717,18	354,23
4.717,19	5.335,42	324,87
5.335,43	6.224,67	294,63
6.224,68	7.113,90	253,54
7.113,91	7.382,33	217,61
7.382,34	En adelante	0,00

La mecánica de aplicación de la tabla es:

Impuesto Marginal	
(-)	Crédito al salario mensual
(=)	Impuesto a retener o impuesto a favor

A continuación se presentan ejemplos aplicando las tablas anteriores, para determinar el impuesto a cargo o favor:

El Señor Roberto Mendoza obtuvo en el mes \$ 5,616.00 de ingresos gravables.

Ingresos gravados	\$ 5.616,00
Menos:	
Límite inferior de la tabla del Art. 113	<u>\$ 4.210,42</u>
Igual:	
Excedente sobre límite inferior	\$ 1.405,58
Por:	
Tasa sobre el excedente del Límite Inferior	<u>17%</u>
Igual:	
Impuesto Marginal	\$ 238,95
Más:	
Cuota Fija	\$ 386,31
Igual:	
Impuesto determinado	<u><u>\$ 625,26</u></u>

Impuesto Marginal	\$ 238,95
Por:	
% Tasa sobre el excedente del límite inferior	50%
Igual:	
Subsidio sobre impuesto marginal	\$ 119,48
Mas:	
Cuota Fija	\$ 193,17
Igual:	
Subsidio Total	\$ 312,65
Por:	
% del subsidio acreditable	63,20%
Igual:	
Subsidio acreditable	<u><u>\$ 197,59</u></u>

Impuesto determinado	\$ 625,26
Menos:	
Subsidio acreditable	<u>\$ 197,59</u>
Igual:	
Impuesto menos subsidio	\$ 427,67
Menos:	
Crédito al salario	\$ 294,63
Igual:	
ISR a Retener	<u><u>\$ 133,04</u></u>

El Señor Mauricio Ortega durante el mes anterior obtiene ingresos por salario por un monto de \$ 3,461.97:

Ingresos gravados	\$ 3.461,97
Menos:	
Límite inferior de la tabla del Art. 113	<u>\$ 496,08</u>
Igual:	
Excedente sobre límite inferior	\$ 2.965,89
Por:	
Tasa sobre el excedente del Límite Inferior	<u>10%</u>
Igual:	
Impuesto Marginal	\$ 296,59
Más:	
Cuota Fija	\$ 14,88
Igual:	
Impuesto determinado	<u><u>\$ 311,47</u></u>

Impuesto Marginal	\$ 296,59
Por:	
% Tasa sobre el excedente del límite inferior	50%
Igual:	
Subsidio sobre impuesto marginal	\$ 148,3
Mas:	
Cuota Fija	\$ 7,44
Igual:	
Subsidio Total	\$ 155,74

Por:	
% del subsidio acreditable	63,20%
Igual:	
Subsidio acreditable	<u>\$ 98,42</u>
Impuesto determinado	\$ 311,47
Menos:	
Subsidio acreditable	<u>\$ 98,42</u>
Igual:	
Impuesto menos subsidio	\$ 213,05
Menos:	
Crédito al salario	\$ 382,46
Igual:	
Crédito al salario a favor	<u>\$ -169,41</u>

En este caso el patrón deberá entregar esta cantidad al trabajador, puesto por los ingresos que obtiene no paga el impuesto. El artículo 115 dice “En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de esta Ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulta aplicable, sea menor que le crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga”.

3.2.5. Cálculo del Impuesto Anual

En términos de lo dispuesto por el artículo 116 de la LISR, las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de la LISR, es decir, los patrones, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados, lo que se refiere a los trabajadores.

“Artículo 116 LISR. Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 115 de esta Ley estarán a lo siguiente:

- I. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 110, la tarifa del artículo 177 de la misma. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de la misma y con la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente”.

TARIFA (Art. 177)			
Límite inferior	Límite superior	Cuota Fija	Tasa para aplicarse s/ el excedente del límite inferior
\$	\$	\$	%
0,01	5.952,78	0,00	3,00
5.952,79	50.524,97	178,51	10,00
50.524,98	88.793,07	4.635,74	17,00
88.793,08	103.218,05	11.141,52	25,00
103.218,06	En adelante	14.747,70	30,00

Tabla (Art. 178)			
Límite inferior	Límite superior	Cuota Fija	Por ciento s/ subsidio s/ impuesto marginal
\$	\$	\$	%
0,01	5.952,78	0,00	50,00
5.952,79	50.524,97	89,32	50,00
50.524,98	88.793,07	2.318,01	50,00
88.793,08	103.218,05	5.570,29	50,00
103.218,06	123.580,22	7.373,92	50,00
123.580,23	249.243,42	10.428,18	40,00
249.243,43	392.841,95	25.507,68	30,00
392.841,96	En adelante	38.431,55	0,00

Después de la aplicación de estas tarifas y tablas, tendremos dos situaciones, respecto al resultado del cálculo:

Primera situación: Que el impuesto sea superior al crédito al salario mensual que le correspondió al contribuyente. En este caso, el artículo 116 LISR dispone:

- II. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, exceda de la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte. Contra el impuesto que resulte a cargo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados”.

Segunda situación: Que el importe sea inferior al crédito al salario. En este caso, la fracción III del artículo 116 LISR nos señala:

- III. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 177 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable a que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, sea menor a la suma de las cantidades que por concepto de crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente, no habrá impuesto a cargo del contribuyente ni se entregará cantidad alguna a este último por concepto de crédito al salario”.

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

Ejemplo

El señor Marcos Herrera tuvo ingresos gravables de \$ 73,944.00:

Ingresos gravados	\$ 73.944,00
Menos:	
Límite inferior de la tabla del Art. 177	<u>\$ 50.524,98</u>
Igual:	
Excedente sobre límite inferior	\$ 23.419,02
Por:	
Tasa sobre el excedente del Límite Inferior	<u>17%</u>
Igual:	
Impuesto Marginal	\$ 3.981,23
Más:	
Cuota Fija	\$ 4.635,74
Igual:	
ISR a cargo	<u>\$ 8.616,97</u>
Impuesto Marginal	\$ 3.981,23
Por:	
% Tasa sobre el excedente del límite inferior	50%
Igual:	
Subsidio sobre impuesto marginal	\$ 1.990,62
Mas:	
Cuota Fija	<u>\$ 2.318,01</u>
Igual:	
Subsidio Total	\$ 4.308,63
Por:	
% del subsidio acreditable	63,20%
Igual:	
Subsidio acreditable	<u>\$ 2.723,05</u>
ISR a cargo	\$ 8.616,97
Menos:	
Subsidio acreditable	<u>\$ 2.723,05</u>
Igual:	
ISR Anual subsidiado	\$ 5.893,92
Menos:	
Pagos provisionales	\$ 3.535,56
Igual:	
Impuesto a cargo	<u>\$ 2.358,36</u>

Capítulo 4. Determinación de las cuotas Obrero Patronales, IMSS, SAR e INFONAVIT.

4.1. Cuotas Obrero Patronales.

4.1.1. Integración Salarial.

Cuando se habla de salario integrado, es preciso señalar que el salario se integra de diferentes formas para diferentes fines. Existe la integración para efectos laborales (LFT), para el Impuesto sobre la Renta (LISR), Seguro Social (LSS), para el Fondo Nacional para la Vivienda (LINFONAVIT) y una última para impuestos locales (CFEMM).

Pero, ¿cómo se integra el salario para efectos del seguro social? La obligación para los patrones de aportar las cotizaciones al SS, deriva de la Ley del Seguro Social. Es decir, ésta no es una obligación de carácter laboral, sino una obligación derivada de un sistema de seguridad social nacional y sus cuotas son “aportaciones de seguridad social” de las señaladas en el Código Fiscal de la Federación.

Dicho lo anterior, se muestra en el cuadro que sigue la manera de como se integra:

Base de Cotización de las Cuotas.		
Integración del salario base de cotización	Si	No
Pagos en efectivo cuota diaria	✓	
Gratificación	✓	
Alimentos	✓	
Habitaciones	✓	
Primas	✓	
Comisiones	✓	
Prestaciones en especie	✓	

Cualquier cantidad o prestación	✓	
Instrumentos de trabajo (herramientas, ropa y similares)	✓	
El ahorro		✗
Aportaciones adicionales		✗
Aportaciones al Infonavit		✗
Participación en las utilidades		✗
Alimentación si no se proporciona gratuitamente		✗
Premios por asistencia		✗
Fondos de pensiones		✗
Los pagos de horas extras (excepto cuando se pacte fijo)		✗
Las despesas		✗

Lo anterior se base en el artículo 27 de la LSS que menciona:

“Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

Ejemplo de Integración al Salario del Ahorro.

Salario diario (\$ 3,000.00 / 30.4)	\$ 98.68
Aguinaldo (\$ 98.68 X 15 días / 365 días)	\$ 4.05
Prima Vacacional (\$ 98.68 X 6 días X 25% / 365 días)	\$ 0.40
Aportación del trabajador \$ 350.00	
Aportación del patrón \$ 300.00	
Aportación de la empresa acumulable por ser trabajador (\$300.00 / 30.4)	\$ 9.87
Salario Diario Integrado	\$113.00

- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende por onerosa estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

Ejemplo de Pago de Alimentación y Renta donde el trabajador paga menos del 20%.

Salario diario (\$ 3,000.00 / 30.4)	\$ 98.68
Aguinaldo (\$ 98.68 X 15 días / 365 días)	\$ 4.05
Prima Vacacional (\$ 98.68 X 6 días X 25% / 365 días)	\$ 0.40
Alimentación Costo mínimo (\$ 46.80 X 20% = \$ 9.36)	
Pago del trabajador \$ 2.05	
Ingreso acumulable pagado por la empresa	\$ 9.05
Renta Costo mínimo (\$ 46.80 X 20% = \$ 9.36)	
Pago del trabajador (\$ 75.00 / 30 días = \$ 2.50)	\$ 10.00
Salario Diario Integrado	\$ 122.18

- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

Ejemplo de Integración del Salario cuando se dan Despensas.

Salario diario (\$ 3,000.00 / 30.4)	\$ 98.68
Aguinaldo (\$ 98.68 X 15 días / 365 días)	\$ 4.05
Prima Vacacional (\$ 98.68 X 6 días X 25% / 365 días)	\$ 0.40
Pago del trabajador \$ 5.00	
Despensa pagada por el patrón acumulable	\$ 38.00
Salario Diario Integrado	\$ 141.13

El trabajador paga \$ 5.00 que es menor a \$ 46.80 X 40% = \$ 18.72, equivalente al 40% del SMG diario; por lo tanto, el patrón cubrirá el total de la despensa, y será ingreso acumulable para el trabajador.

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

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro”.

4.1.2. Salario Diario Integrado.

La integración para efectos del seguro social, está basada en una mecánica que busca obtener un salario integrado y aplicar éste a cada día de trabajo para determinar así la base sobre la que se calcularán las cuotas de los diferentes riesgos.

El salario diario integrado se deberá calcular:

- Al ingresar el empleado para dar el aviso de alta.
- Al modificarse el salario del empleado.
- Al inicio de cada bimestre para la correcta consideración de las percepciones variables del bimestre anterior, para dar el aviso de modificación de salarios.

El salario diario integrado se usa para:

- Los avisos al SS de alta, baja y modificación de salario.
- Determinar y enterar las cuotas obrero patronales a cargo de la empresa.

El salario diario integrado se forma de 2 partes, una fija y una variable, lo menciona el artículo 30 de la LSS:

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

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.
- II. Si por la naturaleza del trabajador, 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 trabajo de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.
- III. 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 en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Cálculo de Factores de la Parte Fija del Salario.

La parte fija se compone de las percepciones fijas conocidas como son: sueldo, prima vacacional, gratificación y cualquier otra percepción fija conocida. Con estos elementos se calcula un factor de sueldo diario, convirtiendo todos los conceptos a días, sumando éstos y dividiendo el resultado entre los días de sueldo.

Se calcula un factor para facilitar la determinación de la parte fija del salario integrado de todo el personal, es decir, siempre será más fácil multiplicar el sueldo diario de cada uno por un factor, que estar calculando el sueldo anual, sumándole a éste el aguinaldo o gratificación, la prima vacacional

(como lo hicimos en los ejemplos anteriores) y cualquier otro pago fijo anual y dividir el resultado entre 365 o 360 días en cada uno de los empleados.

En el caso de que la empresa esté obligada a dictaminar, este factor será uno de los datos que revisará el auditor independiente.

En el concepto de sueldos deberemos considerar los días de sueldo que van a recibir en el año el trabajador, es decir, 360 días para la nómina quincenal o mensual y 365 días para la semanal.

Para cálculo de la antigüedad se considera el año que está corriendo inclusive, es decir, si el trabajador entró a la empresa el 2 de enero, se le considera 1 año de antigüedad porque si bien el compromiso de pago de vacaciones es exigible hasta que cumpla un año el 2 de enero del año siguiente, en caso de que se retirara antes, la empresa tiene la obligación de pagarle la parte proporcional de vacaciones.

El siguiente cuadro es un ejemplo (se consideran las prestaciones mínimas que marca la LFT, de 15 días de gratificación y 25% de prima vacacional):

Antigüedad en Años		Días en sueldo	Días de Gratificación	Días de Vacaciones	Días de Primas	Otras Percepciones ^c	Total en días en el año	Factor
De	A	A	B	C	D	E	F A+B+D+E	G
0,00	1	365	15	6	1,50	0	381,50	1,0452
1,01	2	365	15	8	2,00	0	382,00	1,0466
2,01	3	365	15	10	2,50	0	382,50	1,0479
3,01	4	365	15	12	3,00	0	383,00	1,0493
4,01	9	365	15	14	3,50	0	383,50	1,0507
9,01	14	365	15	16	4,00	0	384,00	1,0521
14,01	19	365	15	18	4,50	0	384,50	1,0534
19,01	En adelante	365	15	20	5,00	0	385,00	1,0548

Ejemplo 1

Salario diario	\$ 50.00
Antigüedad en años	1 año
Por:	
Factor	1.0452
Igual:	\$ 52.26 Salario Diario Integrado.

Ejemplo 2

Salario diario	\$ 186.66
Antigüedad en años	7 años
Por:	
Factor	1,0507
Igual:	\$ 197.30 Salario Diario Integrado.

Cálculo de la Parte Variable del Salario.

La parte variable se compone del resultado de dividir la suma del importe de todas las percepciones variables afectadas a SS pagadas realmente en el bimestre anterior, entre el número de días de salario devengado en el mismo bimestre.

Cada empresa debe decidir cuales serán los conceptos que se considerarán afectos a esta parte variable de la cuota SS, después de todo, siempre será su responsabilidad ante el IMSS el justificar el porqué incluyó determinados conceptos o porqué no.

Ejemplo

Horas Extras percibidas en el bimestre anterior.

		Exentas	Gravadas
Lunes	3	3	0
Martes	0	0	0
Miércoles	6	3	3
Jueves	0	0	0
Viernes	8	3	5
	<u>17</u>	<u>9</u>	<u>8</u>

Salario \$ 133,33

Antigüedad 1 año

9 horas pagadas al doble (\$ 133,33 / 8 horas x 9 x 2) \$300,00

8 horas pagadas al triple (\$ 133,33 / 8 horas x 8 x 3) \$400,00

Parte Fija:

Salario Diario: \$ 133,33

Por:

Factor \$ 1,05

Igual: \$ 139,36 Parte Fija

Percepciones variables:

Tiempo extra gravado

\$ 400,00/61 días (bimestre anterior) \$ 6,56 Parte Variable

Salario Diario Integrado **\$ 145,92**

4.1.3. Salario Base de Cotización.

En el punto anterior vimos que el salario diario integrado consta de dos partes la fija y la variable, el cual estará topado, es decir, tendrá un límite superior, de 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal “Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva (Artículo 25 LSS)”.

El salario diario integrado total topado, será el salario de cotización (SBC). Si el SDI es menor al tope señalado, ése será el SBC.

La Ley señala límites para la consideración del salario en diferentes situaciones, esos límites se conocen como “topes”. Para la LSS, los topes se expresan en número de veces del salario mínimo general de la zona A (VSMGA).

En la actualidad existen dos topes que terminarán por igualarse: El tope 25 VSMGA y el tope XXVSMGA, donde XX va variando cada año hasta que llegue a 25 en el año 2008, y que se utiliza para calcular los riesgos de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez, y las aportaciones al INFONAVIT.

En esta forma, en estas fechas, irá variando el tope que señalamos como XXVSMGA:

Artículo Vigésimo quinto transitorio LSS.

Límites del Salario Base de Cotización.

Hasta el 30 de junio de:	Límite
1998	15VSMGA
1999	16 VSMGA
2000	17 VSMGA
2001	18 VSMGA
2002	19 VSMGA
2003	20 VSMGA
2004	21 VSMGA
2005	22 VSMGA
2006	23 VSMGA
2007	24 VSMGA
2008	25 VSMGA

Existen dos topes más que se utilizarán para calcular las cuotas de enfermedades y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija (1VSMGA) y para la cuota adicional (3VSMGA).

Así tenemos los diferentes topes:

1VSMGA	\$ 46.80	(\$ 46.80 X 1)	Cuota adicional
25 VSMGA	\$ 1,170.00	(\$ 46.80 X 25)	Seguro social
23 VSMGA	\$ 1,076.40	(\$ 46.80 X 23)	Infonavit
3 VSMGA	\$ 140.40	(\$ 46.80 X 3)	Enfermedad y maternidad

Ejemplo

Retomamos el salario diario integrado de \$ 52.26 de los ejemplos en los puntos anteriores entonces tendremos:

Si	Es mayor a	SDI	
\$ 52.26	\$ 46.80	\$ 46.80	(\$ 46.80 X 1) LSS
\$ 52.26	\$ 1,170.00	\$ 52.26	(\$ 46.80 X 25) LSS
\$ 52.26	\$ 1,029.60	\$ 52.26	(\$ 46.80 X 22) INFONAVIT
\$ 52.26	\$ 140.00	\$ 0.00	(\$ 46.80 X 3) LSS
\$ 52.26	\$ 1,029.60	\$ 52.26	(\$ 46.80 X 22) LSS

4.1.4. Determinación de las Cuotas Obrero Patronales.

Es obligación de los patronos “determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto” (Artículo 15 LSS); y “corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo” (Artículo 36 LSS).

Las cuotas a cubrir y su fundamentación son las siguientes:

1. Enfermedades y Maternidad (Artículo 105 LSS):
 - a) Prestaciones en especie (Artículo 106 LSS).
 - Cuota fija (Artículo 106-I LSS).
 - Cuota adicional (Artículo 106-II LSS).
 - b) Prestaciones en dinero (Artículo 107 LSS).
2. Invalidez y Vida (Artículo 147 LSS).
3. Guarderías (Artículo 211 LSS).
4. Riesgo de Trabajo (Artículo 71 LSS).
5. Pensionados y Beneficiarios (Artículo 25 2do. Párrafo LSS).
6. Retiro (Artículo 168-I LSS).
7. Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (Artículo 168-II LSS).
8. Infonavit (Artículo 29 y Quinto transitorio del LINFONAVIT).

En el siguiente cuadro se muestran todas las cuotas que deben calcularse:

Tabla de Cuotas Obrero Patronales a Pagar al IMSS en el año 2005.

Ley del SS	Tipos de Seguros	Prestaciones	Cuotas		Totales
			Patronal	Obrero	
25	Enfermedades Y maternidad	Especie pensionados y sus Beneficiarios	1,05% SBC	0,37% SBC	1,425% SBC
106-I		Especie cuota fija p/todos	18,45% SMGV D.F.	0,00% SMGV D.F.	18,45% SMGV D.F.
106-II		Especie cuota adicional con SBC superior 3 SMGV D.F.	2,57% S/DIF SBC menos 3 SMGV D.F.	0,88% S/DIF SBC menos 3 SMGV D.F.	3,45% SBC menos 3 SMGV D.F.
107-I y II		Dinero	0,70% SBC	0,25% SBC	0,95% SBC
74	Riesgo de Trabajo		0,44% mínimo 15% máximo SBC	0,00%	0,44% de prima del Patrón
147	Invalidez y vida		1,75% SBC	0,625% SBC	2,375% SBC
168-I	Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez	Retiro	2,00% SBC	0,00%	2,00% SBC
168-II	Cesantía en edad avanzada y vejez	Cesantía en edad avanzada y vejez	3,150% SBC	1,125% SBC	4,275% SBC
211	Guarderías y prestaciones sociales		1,00% SBC	0,00%	1,00% SCB

Es necesario comentar que en cuanto al riesgo de trabajo, es obligación de revisar anualmente su siniestralidad y presentar la declaración en febrero (Artículo 74 LSS), en el artículo 73 de la LSS nos muestra en la tabla la prima media:

Clase Media	En por cientos
-------------	-------------------

Clase I	0,54355
Clase II	1,13065
Clase III	2,5984
Clase IV	4,65325
Clase V	7,58875

La prima de riesgo de trabajo podrá ser modificada aumentándose o disminuyéndola en una proporción no mayor al 1% con respecto al año anterior, y tomar en cuenta los riesgos de trabajo durante el lapso que fijó el Reglamento.

¿Qué son los riesgos de trabajo? Los riesgos de trabajo son dos, según el artículo 41 LSS; “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio y con motivo del trabajo”.

Artículo 42 LSS. “Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél”.

Artículo 43 LSS. “Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo”.

Artículo 46 LSS. “No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio;
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado”.

Artículo 56 LSS. “El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- II. Servicio de hospitalización.
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia.
- IV. Rehabilitación”.

Artículo 58 LSS. “El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse

dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente Ley;

- II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta ley.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el Instituto a la Institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y de más prestaciones económicas a que se refiere este Capítulo, a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, en los términos de este Capítulo, así como para contratar el seguro de sobrevivencia podrá optar:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual.
- b) Contratar una renta vitalicia por cuantía mayor.
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia;

- III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elijan los términos de la fracción anterior.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento;

- IV. El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de

incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban”.

Reglas para determinar la cotización.

Artículo 29 LSS. “Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- I. El mes natural será el período de pago de cuotas;
- II. 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 a los señalados;
- III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día de trabajo 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”.

Reglas para cotización por ausencia del trabajador.

Artículo 31 LSS. “Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

- I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se

obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo.

Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37;

- II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;
- III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el Reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores;
- IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro”.

Con las especificaciones de los artículos anteriores, procederemos a determinar las cuotas:

Ejemplo

CUOTAS OBRERO PATRONALES PARA ENERO DE 2005.

Trabajador	Salario Diario	Salario Integrado		Salario máximo de Cotización		Salario base De cotización
		Factor	Importe	Enfermedad y maternidad	Invalidez, Vejez, vida	
1	\$ 60,00	\$ 1,0452	\$ 62,71	\$ 1.170,00	\$ 1.029,60	Menor que
2	\$ 180,00	\$ 1,0452	\$ 188,14	\$ 1.170,00	\$ 1.029,60	Menor que
3	\$ 980,00	\$ 1,0452	\$ 1.024,30	\$ 1.170,00	\$ 1.029,60	Menor que

- 25 SMGDF X \$ 46.80 = \$ 1,170.00.
- 22 SMGDF X \$ 46.80 = \$ 1,029.00.
- Los salarios integrados de los trabajadores 1 y 2 son menores que el salario máximo de cotización.

- El salario del tercer trabajador es mayor que el tope máximo para ambos seguros.

Con base en los datos del cuadro anterior, podemos determinar las cuotas obrero patronales de los tres trabajadores:

Determinación de Cuotas Obrero Patronales.

Artículo 25 LSS. Enfermedades y Maternidad, Pensionados y sus Beneficiarios.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62,71	\$ 188,14	\$ 1.024,30
Por:			
Días trabajados	<u>31</u>	<u>31</u>	<u>31</u>
Salario mensual	\$ 1.944,01	\$ 5.832,34	\$ 31.753,30
Por:			
Cuota obrero patronal	<u>1,425%</u>	<u>1,425%</u>	<u>1,425%</u>
Total	\$ 27,70	\$ 83,11	\$ 452,48

Artículo 106-I LSS. Enfermedades y Maternidad, Prestaciones en especie
Cuota Fija.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario mínimo D.F.	\$ 46,80	\$ 46,80	\$ 46,80
Por:			
Cuota Fija	<u>18,45%</u>	<u>18,45%</u>	<u>18,45%</u>
Salario mensual	\$ 8,63	\$ 8,63	\$ 8,63
Por:			
Días trabajados	<u>31</u>	<u>31</u>	<u>31</u>
Total	\$ 267,67	\$ 267,67	\$ 267,67

Artículo 106-II LSS. Enfermedades y Maternidad, Prestaciones en especie
Cuota adicional con SBC superior a 3 SMGV D.F.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62,71	\$ 188,14	\$ 1.024,30
Menos:			
3 SMGSF (\$46,80 X3)	<u>\$ 140,40</u>	<u>\$ 140,40</u>	<u>\$ 140,40</u>
Excedente	0,00	\$ 47,74	\$ 883,90
Por:			
Días trabajados	<u>31</u>	<u>31</u>	<u>31</u>
Excedente mensual	\$ 0,00	\$ 1.479,94	\$ 27.400,90
Por:			
Porcentaje obrero patronal	<u>3,45%</u>	<u>3,45%</u>	<u>3,45%</u>
	\$ 0	\$ 51,06	\$ 945,33

Artículo 107- I-II LSS. Enfermedades y Maternidad, Prestaciones en Dinero.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62,71	\$ 188,14	\$ 1.024,30
Por:			
Días trabajados	<u>31</u>	<u>31</u>	<u>31</u>
Salario mensual	\$ 1.944,01	\$ 5.832,34	\$ 31.753,30
Por:			
Cuota obrero patronal	<u>0,950%</u>	<u>0,950%</u>	<u>0,950%</u>
Total	\$ 18,47	\$ 55,41	\$ 301,66

Total de Cuotas de Enfermedades y Maternidad.

	Trabajadores		
	1	2	3
Art. 25 LSS Pensiones	\$ 27,70	\$ 83,11	\$ 452,48
Art. 106-I LSS Cuota Fija	\$ 267,67	\$ 267,67	\$ 267,67
Art. 106-II LSS Cuota Adicional	\$ 0	\$ 51,06	\$ 945,33
Art. 107-I-II LSS Prestaciones en dinero	<u>\$ 18,47</u>	<u>\$ 55,41</u>	<u>\$ 301,66</u>
Total	\$ 314,84	\$ 459,25	\$ 1.970,14

Artículo 75 LSS. Riesgo de Trabajo.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62,71	\$ 188,14	\$ 1.024,30
Por:			
Días trabajados	31	31	31
Salario base de cotización	<u>\$ 1.944,01</u>	<u>\$ 5.832,34</u>	<u>\$ 31.753,30</u>
Por:			
Prima media (clase I)	<u>0,54355%</u>	<u>0,54355%</u>	<u>0,54355%</u>
Total	<u>\$ 10,57</u>	<u>\$ 31,70</u>	<u>\$ 172,60</u>

Artículo 147 LSS. Invalidez y Vida.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62,71	\$ 188,14	\$ 1.024,30
Por:			
Días trabajados	31	31	31
Salario mensual	<u>\$ 1.944,01</u>	<u>\$ 5.832,34</u>	<u>\$ 31.753,30</u>
Por:			
Cuota obrero patronal	<u>2,375%</u>	<u>2,375%</u>	<u>2,375%</u>
Total	<u>\$ 46,17</u>	<u>\$ 138,52</u>	<u>\$ 754,14</u>

Artículo 168-I LSS. Retiro.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62,71	\$ 188,14	\$ 1.024,30
Por:			
Días trabajados	31	31	31
Salario mensual	<u>\$ 1.944,01</u>	<u>\$ 5.832,34</u>	<u>\$ 31.753,30</u>
Por:			
Cuota patronal	<u>2%</u>	<u>2%</u>	<u>2%</u>
Total	<u>\$ 38,88</u>	<u>\$ 116,65</u>	<u>\$ 635,07</u>

Artículo 168-II LSS. Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62,71	\$ 188,14	\$ 1.024,30
Por:			
Días trabajados	31	31	31
Salario mensual	\$ 1.944,01	\$ 5.832,34	\$ 31.753,30
Por:			
Cuota obrero patronal	4,275%	4,275%	4,275%
Total	\$ 83,11	\$ 249,33	\$ 1.357,45

Artículo 211 LSS. Guarderías y Prestaciones Sociales.

	Trabajadores		
	1	2	3
Salario diario integrado	\$ 62,71	\$ 188,14	\$ 1.024,30
Por:			
Días trabajados	31	31	31
Salario mensual	\$ 1.944,01	\$ 5.832,34	\$ 31.753,30
Por:			
Cuota obrero patronal	1%	1%	1%
Total	\$ 19,44	\$ 58,32	\$ 317,53

Total de Cuotas Obrero Patronales.

	Trabajadores		
	1	2	3
Cuotas enfermedades y maternidad	\$ 314,84	\$ 459,25	\$ 1.970,14
Riesgo de trabajo	\$ 10,57	\$ 31,70	\$ 172,60
Invalidez y vida	\$ 46,17	\$ 138,52	\$ 754,14
Retiro	\$ 38,88	\$ 116,65	\$ 635,07
Cesantía en edad avanzada	\$ 83,11	\$ 249,33	\$ 1.357,45
Guarderías y prestaciones sociales	\$ 19,44	\$ 58,32	\$ 317,53
Total	\$ 514,01	\$ 1.055,77	\$ 5.209,93

4.1.5. Prima de Riesgo.

Artículo 55 LSS. “Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total;
- IV. Muerte”

Ahora bien, las prestaciones derivadas de estos riesgos se van a cubrir íntegramente con las cuotas que para este efecto aporten los patrones (Artículo 70 LSS).

Las cuotas por el seguro de riesgo de trabajo, dice el artículo 71 LSS, se determinará en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate. Es decir, las cuotas se determinan aplicando a los salarios base de cotización una prima determinada de acuerdo con el riesgo que representen las actividades de la empresa según la clasificación de grado de riesgo que tiene el Instituto en el reglamento respectivo.

La prima de riesgo se determinará para cada registro patronal (Artículo 26 RLSS); ya que hay muchas empresas que tienen varios centros de trabajo en distintos municipios o estados.

La empresa tiene 5 días hábiles para dar aviso de cambio de actividades, que alteren la actividad principal preponderante, cambio de domicilio de municipio, así como al o fuera del D.F., sustitución patronal, fusión o escisión y en los casos de modificación por autodeterminación (Artículo 16 RLSS).

En los casos señalados en el párrafo anterior, que no impliquen cambio en el grado de riesgo, las empresas podrán seguir con la misma prima con la que venían cotizando (Artículo 28-II y III RLSS).

El Instituto podrá rectificar la clasificación y consecuentemente la prima de riesgo autodeterminada por la empresa (Artículo 29 RLSS) y dicha rectificación surtirá efectos a partir de la fecha que determine en la resolución respectiva (Artículo 30 y 33 RLSS).

Los patrones están obligados a inscribir a sus empleados en este ramo, de no hacerlo, en caso de accidente, deberá cubrir al SS los capitales constitutivos (Artículo 79 LSS). Lo mismo sucederá si los Salarios declarados están por debajo de los reales. Si los accidentes ocurren antes de presentarse los avisos de alta o modificación de salarios, aunque estén en tiempo, se deberán pagar capitales constitutivos (Art. 77 LSS).

Autodeterminación de la Prima de Riesgo.

Con motivo de la reforma a la Nueva Ley del Seguro Social, que entró en vigor a partir del 1º de julio de 1997 y considerando que con fecha 30 de julio de 1997 el Artículo Noveno Transitorio, punto 3 del Acuerdo que prorroga su vigencia, y además el Acuerdo 267/97 del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y tomando en cuenta la obligación que tienen todos los patrones de revisar anualmente su intensidad y Autodeterminar su grado de riesgo, como lo establece el artículo 74 de dicha Ley, así mismo los artículos del 20 al 26 del Reglamento de la Ley del Seguro Social, de las Reglas para la determinación anual de la prima de riesgo. El artículo 72 de la Ley, nos da el procedimiento para el cálculo de las primas de riesgo.

Artículo 72. "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 0.0044. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

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 = 0.0044, 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 al párrafo primero de este artículo.

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 una F de 2.2 como factor de prima (Artículo 72 LSS).

Las empresas de menos de 10 trabajadores, podrán optar por presentar la declaración anual correspondiente o cubrir la prima media que les corresponda conforme al Reglamento, de acuerdo a la tabla siguiente:

Clase Media	En por cientos
-------------	-------------------

Clase I	0,54355
Clase II	1,13065
Clase III	2,5984
Clase IV	4,65325
Clase V	7,58875

Esto tiene la ventaja de que si la empresa cuida su siniestralidad y lleva a cabo acciones que disminuyan sus accidentes de trabajo, la prima de riesgo de trabajo bajará para el siguiente ejercicio.

4.1.6. Avisos de Alta, Baja y Cambio ante el Seguro Social.

Esta obligación nace de la propia LSS la que en su artículo 15-I señala que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores y dar los avisos de alta, baja y cambio en un plazo no mayor a 5 días.

Artículo 34 LSS. “Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a los siguiente:

- I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;
- II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior; y
- III. En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha

en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción anterior.

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

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.

Las sociedades cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios, de conformidad con lo establecido en este artículo”.

Artículo 35 LSS. “Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas en el artículo anterior, así como aquellos que por Ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

Estos plazos son muy claros en función de los anteriores artículos, sin embargo, si los avisos son entregados después de ocurrido un accidente de trabajo, aunque estén dentro de los plazos autorizados, la empresa deberá de pagar los capitales constitutivos (Artículo 77 LSS). En el caso de enfermedades y maternidad, si los avisos fueron entregados dentro del plazo, no procederán los capitales constitutivos (Artículo 88 LSS).

Los capitales constitutivos son cantidades determinadas por el IMSS, por los servicios prestados a los asegurados, no cubiertos a cubiertos parcialmente por las cuotas obrero patronales, los cuales cobra a los patrones en los términos de la LSS.

Artículo 79 LSS. “Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia médica;
- II. Hospitalización;
- III. Medicamentos y material de curación,
- IV. Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento;
- V. Intervenciones quirúrgicas;
- VI. Aparatos de prótesis y ortopedia;
- VII. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso;
- VIII. Subsidios;
- IX. En su caso, gastos de funeral;
- X. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos del último párrafo de la fracción III del artículo 58 de la Ley;
- XI. Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina esta Ley, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, de muerte y de reingreso al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado, y
- XII. El cinco por ciento del importe de los conceptos que los integren por gastos de administración”.

Es importante señalar que cuando el IMSS determina capitales constitutivos, éstos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse en los términos y plazos previstos en la LSS (Artículo 39 LSS).

Cuando se informa al SS un salario menor al real, también determina capitales constitutivos por el incumplimiento de la obligación de inscribir a los trabajadores o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos (Artículo 88 LSS).

Hasta en tanto no se presente el aviso de baja de un trabajador, subsistirá la obligación del patrón de pagar las cuotas obrero patronales (Artículo 37 LSS), es decir, los avisos de baja surten efecto hasta que los recibe el Instituto (Artículo 57 RLSSA).

El artículo 21 LSS nos dice que un trabajador no se puede dar de baja mientras esté incapacitado. En su caso, el aviso no surtirá efecto alguno. Lo mismo sucede en caso de huelga (Artículo 58 RLSSA).

Cuando el aviso de cambio de salario variable sea descendente y se presente fuera de los plazos señalados, surtirá efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el IMSS (Artículo 54 RLSSA). Lo mismo sucede con los avisos de baja extemporáneos (Artículo 57 RLSSA).

El IMSS ha tratado de facilitar a los causantes la presentación de avisos y, por ello, en el último párrafo del artículo 15 de la LSS, nos dice que esta información podrá proporcionarse en documento impreso, o en medio magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza conforme a las disposiciones de la Ley y su reglamento.

Por otra parte, el Reglamento de Afiliación de la Ley del Seguro Social, señala que si se presentan en una sola exhibición 5 o más movimientos de afiliación, se debe hacer a través de medio magnético o de telecomunicaciones (Artículo 46 RLSSA). Si fueran menos de 5 se pueden también presentar en medio magnético o, en su caso, en formas impresas.

También señala que el Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales si las prestaciones de vacaciones y gratificación son las mínimas señaladas por la LFT y el trabajador tiene un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito, si no es así, o hay prestaciones fijas adicionales, el patrón deberá presentar sus avisos (Artículo 55 RLSS), estos pueden ser:

Sistema IMSS Desde su Empresa (IDSE).

Dentro del programa de simplificación administrativa del Gobierno Federal, el sistema IMSS desde su empresa se ha extendido a la supercarretera de la información para quedar al alcance de cualquier empresa que, independientemente de su tamaño, cuente con una computadora con conexión a Internet. A este se le ha denominado IDSE "IMSS desde su empresa".

Este portal le brinda la facilidad de presentar todas las notificaciones y movimientos de su empresa al IMSS vía electrónica y de manera gratuita, desde la comodidad de su escritorio.

Los servicios que actualmente se ofrecen:

- Afiliación: Captura, carga y consulta de Movimientos Afiliatorios.
- Emisión: Consulta y descarga de Emisión Mensual y Bimestral.
- Confronta: Reportes derivados de la confronta de información entre emisión y el SUA, previa y posterior al pago.
- Seguridad: Servicios de identificación, notaria y firma electrónica.

Beneficios al realizar sus trámites por vía IDSE:

- Acceso Gratuito.
- Reducción significativa en costos al evitar traslados innecesarios.
- Tiempo de respuesta inmediato.
- Integridad y privacidad de la información.
- Servicio disponible las 24 hrs., los 365 días.
- Agiliza la operación en su empresa.
- Simplificación Administrativa y reducción del uso de papel.

En la actualidad existen varios distribuidores autorizados a nivel nacional de este sistema, que además proporcionan el servicio de conexión con el IMSS es un totalmente automatizado, lo que permite realizar todos los movimientos

desde la comodidad de una computadora instalada en la oficina, o en cualquier otro lugar, durante las 24 horas de los 365 días del año, facilitándose así el cumplimiento oportuno de esas obligaciones legales.

Lo único que la empresa tendría que hacer será simplemente capturar o exportar en una página electrónica, todos y cada uno de los movimientos afiliatorios que requiera, para así enviarlos instantáneamente al IMSS, quien los recibe, acusa recibo, informando si detectó algún error, el cual se podrá corregir sin mayor trámite, evitando de esta manera multas y recargos innecesarios.

Este servicio es de bajo costo, es seguro y de fácil operación y para contratarlo, se puede tener acceso por Internet desde cualquier buscador, y en la página de cada distribuidor se explica como contratarlo, su costo, requerimientos de equipo, soporte, etc.

4.2. Sistema Único de Autodeterminación.

Nuestra Carta Magna establece como una de sus finalidades esenciales, la Seguridad Social de los trabajadores mexicanos y de sus familias, la cual tiene por objetivo garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Para cumplir con tales propósitos, son de vital importancia los recursos que para el efecto recaudan las Instituciones de Seguridad Social, como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

En este contexto, el Nuevo Sistema de Pensiones que entró en vigor a partir del 1º de julio de 1997, bajo el marco de la nueva Ley del Seguro Social, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, en lo respectivo al pago de

cuotas y aportaciones obrero patronales, asignan la responsabilidad a los Institutos de Seguridad Social de recibir la información y los recursos correspondientes, así como a las Administradoras de Fondos para el Retiro AFORE, de registrarlas en las respectivas cuentas individuales de los trabajadores.

De lo anterior nace la creación de un nuevo Sistema de Recaudación, por lo que los Institutos se abocaron al desarrollo de una herramienta informática, estandarizada y única, que permitiera a los patrones automatizar el procedimiento de autodeterminación de las cuotas y de las aportaciones obrero patronales, así como de los pagos para amortización de créditos del INFONAVIT.

Es así, como a partir de julio de 1997, se pone en operación el Sistema Único de Autodeterminación SUA, en el que se integran en un solo mecanismo de pago las obligaciones de los patrones ante la Seguridad Social, lo que les simplifica sus procesos administrativos y garantiza que los recursos de los trabajadores ingresen correctamente a las cuentas individuales.

El SUA en su versión original se desarrolló para MS DOS, en el que se consideraron las necesidades de los patrones en cuanto a sus obligaciones de determinar y enterar las aportaciones de seguridad social, dicha versión concluyó su vigencia el 31 de julio de 1999.

La nueva versión del Sistema Único de Autodeterminación SUA 2000 para Windows, que entró en vigor a partir del 1º de agosto de 1999, tiene el propósito de apoyar de una manera más simple y ágil a las empresas, en la determinación y entero de las cuotas obrero patronales tanto del IMSS, como del Fondo de Ahorro para el Retiro, así como de las aportaciones y amortizaciones de créditos al INFONAVIT. Además, el SUA 2000 ofrece los siguientes beneficios:

- Su utilización es más simple y amigable.
- Supera el reto informático del nuevo milenio.

- En promedio es 5 veces más rápida que la versión anterior.
- Contiene un Módulo de Afiliación.
- Contiene un Módulo específico para el cálculo y pago de diferencias.
- Integra versiones anteriores del SUA.
- Verifica el disquete de pago.
- Permite conocer el importe de las cuotas de los trabajadores y de la empresa.

Los patrones con 5 o más trabajadores están obligados a efectuar el entero de sus obligaciones por medio del SUA, y para los patrones de 1 a 4 trabajadores el uso del mismo es opcional.

El Sistema Único de Autodeterminación contempla la emisión de información de los siguientes conceptos:

Cuotas obrero patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Cuotas obrero patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales).

Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.

Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT.

Las características del Sistema Único de Autodeterminación, se consideran en tres rubros:

Características de entrada.

Los patrones con 5 o más trabajadores están obligados a autodeterminarse usando el Sistema, la que puede efectuarse con apoyo en la información que por medio del proceso de emisión le proporcione el IMSS; o en

su caso, apoyados en su sistema de nómina, así como en la información comprobatoria de los movimientos e incidencias que afectan a los trabajadores.

La operación del Sistema cubre funciones específicas para la información que maneja el mismo, como la validación automática de datos en captura o por importación.

Características de operación.

El Sistema provee a los patrones de las herramientas automatizadas para garantizar que la información y suma de las cuotas y aportaciones individuales sea procesada con la calidad necesaria para que puedan ser individualizadas.

El Sistema determina también el pago de aportaciones extemporáneas, permitiendo la captura de las tasas de actualización y recargos que correspondan.

Por otra parte, el Sistema puede realizar la determinación de diferencias generadas por omisiones o errores involuntarios y por revisiones de Dictamen de Contador Público.

Tiene la capacidad de crear un catálogo con los datos de los trabajadores, sus salarios, movimientos e incidencias, facilitando con ello la operación del Sistema, asimismo considera los mecanismos de mantenimiento y actualización de dicho catálogo.

Características de salida.

El Sistema emite como salida a los patrones que lo usen, un medio magnético conteniendo la información de las cuotas y aportaciones individuales de sus trabajadores, con los mecanismos de seguridad necesarios, que permiten a las Entidades Receptoras (Bancos) identificar que la información efectivamente proviene del SUA, y así estar en posibilidades de efectuar el pago de las mismas.

También permite generar el dispositivo magnético que contenga los movimientos afiliatorios que los patrones deben presentar ante las ventanillas de Afiliación del instituto.

Además, proporciona una serie de reportes que les permiten a los patrones verificar el contenido de la información alojada en el Sistema.

4.3. Sistema de Ahorro para el Retiro.

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) se establece en nuestro país en el año de 1992, el sistema chileno sirvió como antecedente inmediato al establecimiento del SAR en México, ya que este régimen se estableció en Chile en el año de 1980, como reacción a la inconformidad manifestada por los seguros sociales de vejez, incapacidad y muerte.

El Sistema de Ahorro para el Retiro se puede ver como un conjunto de disposiciones legales que obligan al patrón a efectuar depósitos de dinero en cuentas bancarias individualizadas para el retiro, constituidas a favor de cada trabajador a sus servicio, quien tiene el derecho a que se le entregue su importe en los supuestos del retiro.

4.4. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Por lo que se refiere a las aportaciones al INFONAVIT, nace en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 136 y está regulada por la Ley del INFONAVIT. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplica lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión social de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Caso Práctico.

La Empresa Musitech Ediciones y Eventos S.A. de C.V. tiene como actividad la publicidad de aparatos musicales y electrónicos que están muy a la vanguardia a través de la edición de dos revistas Sound:Check y Home:Tech; así como también lleva a cabo dos eventos al año para promocionar la tecnología en la música en las casas.

La administración requiere de todos los papeles de trabajo que se necesitan en el camino de la nómina, para conocer el costo real de cada uno de sus empleados, porque se quiere implementar el departamento de Diseño y no saben si el presupuesto les alcance.

Sus empleados son una Administradora, 3 Periodistas, 1 Licenciada en Mercadotecnia, un Departamento de Ventas, uno de Circulación y por último el Departamento de Operaciones.

Se otorgan las prestaciones de Ley, más el 5% de su sueldo mensual se da como premio de asistencia y puntualidad, siempre y cuando lleguen a su hora de entrada teniendo diez minutos de tolerancia y no tengan ni una sola falta; ya sea justificada o no, este premio lo reciben en el siguiente mes en la primera quincena, también se les otorgan vales despensa de un monto de \$ 500.00 a cada uno al mes en la segunda quincena.

Apellido Paterno:	Cabrera
Apellido Materno:	Fonseca
Nombre:	Roberto
Fecha de Nacimiento:	13-Ene-74
Edad:	31 años
Sexo:	Masculino
Domicilio:	País 50 Depto 1
Colonia:	Ticomán
Municipio:	Deleg. Gustavo A. Madero
Curp:	CAFR740113HDFBNB09
RFC:	CAFR740113
Registro de IMSS:	39 92 74 70 30-0
Puesto:	Coordinación de Información y Corrección de Estilo

Apellido Paterno:	Hernández
Apellido Materno:	Valdez
Nombre:	Aimed Edey
Fecha de Nacimiento:	06-Oct-75
Edad:	30 años
Sexo:	Femenino
Domicilio:	Rosario No. 9
Colonia:	Los Olivos II
Municipio:	Tlalnepantla
Curp:	HEVA751006MDFRLM01
RFC:	HEVA751006
Registro de IMSS:	11 91 75 12 57-3
Puesto:	Ventas

Apellido Paterno:	Martínez
Apellido Materno:	Ramírez
Nombre:	Lorena
Fecha de Nacimiento:	01-Jul-70
Edad:	35 años
Sexo:	Femenino
Domicilio:	León No. 25
Colonia:	Adolfo López Mateos
Municipio:	Atizapán de Zaragoza
Curp:	MARL700701MDFRMR05
RFC:	MARL700701S28
Registro de IMSS:	01 05 77 00 50-0
Puesto:	Administración

Apellido Paterno:	Moreno
Apellido Materno:	López
Nombre:	Ivonne
Fecha de Nacimiento:	29-Mar-76
Edad:	29 años
Sexo:	Femenino
Domicilio:	Rio Conchos No. 9
Colonia:	Colonias del Lago
Municipio:	Cuautitlán Izacalli
Curp:	MOLI760329MDFRPV06
RFC:	MOLI760329
Registro de IMSS:	28 98 76 08 30-5
Puesto:	Mercadotecnia

Apellido Paterno:	Rivera
Apellido Materno:	Fuentes
Nombre:	Vanessa
Fecha de Nacimiento:	25-Jul-76
Edad:	29 años
Sexo:	Femenino
Domicilio:	Valle de Pino No. 6
Colonia:	Izcalli del Valle
Municipio:	Tultitlan
Curp:	RIFV760725MDFVNN04
RFC:	RIFV760725
Registro de IMSS:	28 94 76 26 11-6
Puesto:	Circulación

Apellido Paterno:	Rivero
Apellido Materno:	Arellano
Nombre:	Benjamín Arturo
Fecha de Nacimiento:	13-May-63
Edad:	42 años
Sexo:	Masculino
Domicilio:	Jose Picasso No. 9
Colonia:	Las Peñitas
Municipio:	Atizapan de Zaragoza
Curp:	RIAB630515HDFVRN02
RFC:	RIAB630513
Registro de IMSS:	89 82 63 16 98-9
Puesto:	Asistente de Operaciones

Apellido Paterno:	Sopeña
Apellido Materno:	Romero
Nombre:	Nizarindani
Fecha de Nacimiento:	24-Dic-74
Edad:	30 años
Sexo:	Femenino
Domicilio:	Av. 611 No. 101
Colonia:	San Juan de Aragón
Municipio:	Deleg. Gustavo A. Madero
Curp:	SORN741224MOCPMZ01
RFC:	SORN741224
Registro de IMSS:	30 98 74 00 27-9
Puesto:	Administración Editorial

Apellido Paterno:	Vega
Apellido Materno:	Huitrón
Nombre:	Eliseo
Fecha de Nacimiento:	07-Dic-73
Edad:	31 años
Sexo:	Masculino
Domicilio:	Tlaxcala No. 39
Colonia:	Valle Ceylan
Municipio:	Tlalnepantla
Curp:	VEHE731207HDFGTL00
RFC:	VEHE731207HDFGTL00
Registro de IMSS:	37 93 73 07 34-8
Puesto:	Edición

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Datos Generales de los Empleados

Nombre	Puesto	Sueldo Diario	Ingreso
1.- Cabrera Fonseca Roberto	Coordinación y Corrección de Estilo	453.20	1/1/2002
2.- Hernández Valdez Aimer Edey	Ventas	400.00	7/1/2002
3.- Martínez Ramírez Lorena	Administradora	600.00	3/15/1999
4.- Moreno López Ivonne	Mercadotecnia	343.20	8/16/2001
5.- Rivera Fuentes Vanessa	Circulación	201.67	7/16/2004
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	Asistente de Operaciones	199.84	7/1/1999
7.- Sopeña Romero Nizarindani	Administración Editorial	253.00	5/15/2002
8.- Vega Huitrón Eliseo	Editorial	817.67	7/1/2001

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
Nómina Mensual de Octubre 2005.

Nombre	Sueldo Mensual	Vales de Despesa	Premio de Asis y Punt	Total de Percepciones	ISS	Subsidio Acreditable	Crédito al Salario	IMSS	Total Deducciones	Neto a Recibir
1.- Cabrera Fonseca Roberto	13,596.00	500.00	679.80	14,775.80	2,931.27	1,394.93	0.00	440.93	1,977.26	12,798.54
2.- Hernández Valdez Amed Edey	12,000.00	500.00	0.00	12,500.00	2,248.53	1,149.15	0.00	384.67	1,484.05	11,015.95
3.- Martínez Ramírez Lorena	18,000.00	500.00	0.00	18,500.00	4,048.53	1,797.15	0.00	596.99	2,848.37	15,651.63
4.- Moreno López Ivonne	10,296.00	500.00	0.00	10,796.00	1,737.33	781.80	0.00	325.08	1,280.61	9,515.39
5.- Rivera Fuentes Vanessa	6,050.10	500.00	302.51	6,852.61	750.48	337.73	253.54	174.67	333.88	6,518.72
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	5,995.20	500.00	299.76	6,794.96	740.68	333.32	253.54	173.29	327.11	6,467.85
7.- Sopena Romero Nizarindani	7,590.00	500.00	379.50	8,469.50	1,070.98	481.90	0.00	229.23	818.30	7,651.20
8.- Vega Huitrón Eliseo	24,530.10	500.00	0.00	25,030.10	6,007.56	3,203.29	0.00	827.46	3,631.72	21,398.38
Totales	98,057.40	4,000.00	1,661.57	103,718.97	19,535.35	9,479.27	507.08	3,152.31	12,701.31	91,017.65

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
 Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

Nombre	Sueldo Quincenal	Premio de Asis y Punt	Total de Percepciones	ISS	Subsidio Acreditable	Crédito al Salario	IMSS	Total Deducciones	Neto a Recibir
1.- Cabrera Fonseca Roberto	6,798.00	679.80	7,477.80	1,465.63	697.47	0.00	220.46	988.63	6,489.17
2.- Hernández Valdez Amed Edey	6,000.00	0.00	6,000.00	1,124.26	574.57	0.00	192.34	742.03	5,257.97
3.- Martínez Ramírez Lorena	9,000.00	0.00	9,000.00	2,024.26	898.57	0.00	298.49	1,424.18	7,575.82
4.- Moreno López Ivonne	5,148.00	0.00	5,148.00	868.66	390.90	0.00	162.54	640.31	4,507.69
5.- Rivera Fuentes Vanessa	3,025.05	302.51	3,327.56	375.24	168.87	126.77	87.34	166.94	3,160.61
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	2,997.60	299.76	3,297.36	370.34	166.66	126.77	86.65	163.56	3,133.80
7.- Sopena Romero Nizarindani	3,795.00	379.50	4,174.50	535.49	240.95	0.00	114.61	409.15	3,765.35
8.- Vega Huitrón Eliseo	12,265.05	0.00	12,265.05	3,003.78	1,601.65	0.00	413.73	1,815.86	10,449.19
Totales	49,028.70	1,661.57	50,690.27	9,767.67	4,739.63	253.54	1,576.16	6,350.66	44,339.61

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
 Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005.

Nombre	Sueldo Quincenal	Vales de Despensa	Total de Percepciones	ISS	Subsidio Acreditable	Crédito al Salario	IMSS	Total Deducciones	Neto a Recibir
1.- Cabrera Fonseca Roberto	6,798.00	500.00	7,298.00	1,465.63	697.47	0.00	220.46	988.63	6,309.37
2.- Hernández Valdez Amed Edey	6,000.00	500.00	6,500.00	1,124.26	574.57	0.00	192.34	742.03	5,757.97
3.- Martínez Ramírez Lorena	9,000.00	500.00	9,500.00	2,024.26	898.57	0.00	298.49	1,424.18	8,075.82
4.- Moreno López Ivonne	5,148.00	500.00	5,648.00	868.66	390.90	0.00	162.54	640.31	5,007.69
5.- Rivera Fuentes Vanessa	3,025.05	500.00	3,525.05	375.24	168.87	126.77	87.34	166.94	3,358.11
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	2,997.60	500.00	3,497.60	370.34	166.66	126.77	86.65	163.56	3,334.04
7.- Sopeña Romero Nizarindani	3,795.00	500.00	4,295.00	535.49	240.95	0.00	114.61	409.15	3,885.85
8.- Vega Huitrón Eliseo	12,265.05	500.00	12,765.05	3,003.78	1,601.65	0.00	413.73	1,815.86	10,949.19
Totales	49,028.70	4,000.00	53,028.70	9,767.67	4,739.63	253.54	1,576.16	6,350.66	46,678.04

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
 Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

Nombre	Sueldo Quincenal	Vales de Despensa	Total de Percepciones	ISS	Subsidio Acreditabl	Crédito al Salario	IMSS	Total Deducciones	Neto a Recibir
1.- Cabrera Fonseca Roberto	6,798.00	500.00	7,298.00	1,465.63	697.47	0.00	220.46	988.63	6,309.37
2.- Hernández Valdez Amed Edey	6,000.00	500.00	6,500.00	1,124.26	574.57	0.00	192.34	742.03	5,757.97
3.- Martínez Ramírez Lorena	9,000.00	500.00	9,500.00	2,024.26	898.57	0.00	298.49	1,424.18	8,075.82
4.- Moreno López Ivonne	5,148.00	500.00	5,648.00	868.66	390.90	0.00	162.54	640.31	5,007.69
5.- Rivera Fuentes Vanessa	3,025.05	500.00	3,525.05	375.24	168.87	126.77	87.34	166.94	3,358.11
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	2,997.60	500.00	3,497.60	370.34	166.66	126.77	86.65	163.56	3,334.04
7.- Sopena Romero Nizarindani	3,795.00	500.00	4,295.00	535.49	240.95	0.00	114.61	409.15	3,885.85
8.- Vega Huitrón Eliseo	12,265.05	500.00	12,765.05	3,003.78	1,601.65	0.00	413.73	1,815.86	10,949.19
Totales	49,028.70	4,000.00	53,028.70	9,767.67	4,739.63	253.54	1,576.16	6,350.66	46,678.04

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Cabrera Fonseca Roberto**
CURP #REF!
IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	6,798.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	679.80
SUBSIDIO ACREDITABLE	697.47
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	8,175.27

DEDUCCIONES

I.S.R.	1,465.63
IMSS	220.46
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,686.10

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 6,489.17

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Hernández Valdez Aimed Edey**
CURP #REF!
IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	6,000.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	574.57
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	6,574.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	1,124.26
IMSS	192.34
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,316.60

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 5,257.97

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Martínez Ramírez Lorena**

CURP #REF!

IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	9,000.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	898.57
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	9,898.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	2,024.26
IMSS	298.49
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	2,322.76

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 7,575.82

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Moreno López Ivonne**
CURP #REF!
IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	5,148.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	390.90
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	5,538.90

DEDUCCIONES

I.S.R.	868.66
IMSS	162.54
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,031.20

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 4,507.69

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules

Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Rivera Fuentes Vanessa**
CURP #REF!
IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	3,025.05
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	302.51
SUBSIDIO ACREDITABLE	168.87
CRÉDITO AL SALARIO	126.77
TOTAL	3,623.19

DEDUCCIONES

I.S.R.	375.24
IMSS	87.34
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	462.58

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,160.61

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Rivero Arellano Benjamin Artur**
CURP #REF!
IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	2,997.60
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	299.76
SUBSIDIO ACREDITABLE	166.66
CRÉDITO AL SALARIO	126.77
TOTAL	3,590.79

DEDUCCIONES

I.S.R.	370.34
IMSS	86.65
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	456.99

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,133.80

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR

Sopeña Romero Nizarindani

CURP #REF!

IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	3,795.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	379.50
SUBSIDIO ACREDITABLE	240.95
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	4,415.45

DEDUCCIONES

I.S.R.	535.49
IMSS	114.61
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	650.10

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,765.35

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules

Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR
CURP #REF!
IMSS #REF!

Vega Huitrón Eliseo

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	12,265.05
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	1,601.65
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	13,866.70

DEDUCCIONES

I.S.R.	3,003.78
IMSS	413.73
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	3,417.51

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 10,449.19

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Cabrera Fonseca Roberto**

CURP #REF!

IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	6,798.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	697.47
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	7,995.47

DEDUCCIONES

I.S.R.	1,465.63
IMSS	220.46
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,686.10

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 6,309.37

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Hernández Valdez Aimed Edey**

CURP #REF!

IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	6,000.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	574.57
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	7,074.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	1,124.26
IMSS	192.34
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,316.60

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 5,757.97

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Martínez Ramírez Lorena**

CURP #REF!

IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	9,000.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	898.57
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	10,398.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	2,024.26
IMSS	298.49
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	2,322.76

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 8,075.82

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Moreno López Ivonne**
CURP #REF!
IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	5,148.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	390.90
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	6,038.90

DEDUCCIONES

I.S.R.	868.66
IMSS	162.54
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,031.20

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 5,007.69

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules

Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Rivera Fuentes Vanessa**
CURP #REF!
IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	3,025.05
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	168.87
CRÉDITO AL SALARIO	126.77
TOTAL	3,820.69

DEDUCCIONES

I.S.R.	375.24
IMSS	87.34
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	462.58

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,358.11

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Rivero Arellano Benjamin Artur**
CURP #REF!
IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	2,997.60
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESEPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	166.66
CRÉDITO AL SALARIO	126.77
TOTAL	3,791.03

DEDUCCIONES

I.S.R.	370.34
IMSS	86.65
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	456.99

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,334.04

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR

Sopeña Romero Nizarindani

CURP #REF!

IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	3,795.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	240.95
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	4,535.95

DEDUCCIONES

I.S.R.	535.49
IMSS	114.61
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	650.10

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,885.85

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules

Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Vega Huitrón Eliseo**

CURP #REF!

IMSS #REF!

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	12,265.05
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	1,601.65
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	14,366.70

DEDUCCIONES

I.S.R.	3,003.78
IMSS	413.73
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	3,417.51

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 10,949.19

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Base para impuesto sobre la Renta
Nómina de Octubre de 2005,

	Nombre	Sueldo Diario	Días	Sueldo Mensual	Premio de Asis/Punt,	Total Base ISR Mensual
1,-	Cabrera Fonseca Roberto	453.20	30	13,596.00	679.80	14,275.80
2,-	Hernández Valdez Aimed Edey	400.00	30	12,000.00	0.00	12,000.00
3,-	Martínez Ramírez Lorena	600.00	30	18,000.00	0.00	18,000.00
4,-	Moreno López Ivonne	343.20	30	10,296.00	0.00	10,296.00
5,-	Rivera Fuentes Vanessa	201.67	30	6,050.10	302.51	6,352.61
6,-	Rivero Arellano Benjamin Arturo	199.84	30	5,995.20	299.76	6,294.96
7,-	Sopeña Romero Nizarindani	253.00	30	7,590.00	379.50	7,969.50
8,-	Vega Huitrón Eliseo	817.67	30	24,530.10	0.00	24,530.10
Totales				98,057.40	1,661.57	99,718.97

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Base para impuesto sobre la Renta
Nómina de Octubre de 2005,

1.-	Cabrera Fonseca Roberto	453.20	30	13,596.00	679.80	14,275.80
2.-	Hernández Valdez Aimed Edey	400.00	30	12,000.00	0.00	12,000.00
3.-	Martínez Ramírez Lorena	800.00	30	18,000.00	0.00	18,000.00
4.-	Moreno López Ivonne	343.20	30	10,296.00	0.00	10,296.00
5.-	Rivera Fuentes Vanessa	201.87	30	6,050.10	302.51	6,352.61
6.-	Rivero Arellano Benjamín Arturo	199.84	30	5,995.20	299.78	6,294.96
7.-	Sopeña Romero NizarIndani	253.00	30	7,590.00	379.50	7,969.50
8.-	Vega Huitrón Ellseo	817.67	30	24,530.10	0.00	24,530.10
Totales				98,057.40	1,661.57	99,718.97

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Impuesto sobre la Renta

Proporción de Subsidio Acreditable (Datos del ejercicio inmediato anterior)

Sueldos	1,117,846.80	0.00	1,117,846.80
Incentivos	0.00	0.00	0.00
Bonos	19,611.00	0.00	19,611.00
Gratificación y Aguinaldo	48,576.95	10,857.60	35,719.35
Prima de Vacaciones	7,977.13	4,730.59	3,246.54
Premio de Puntualidad y Asistencia	4,657.70	0.00	4,657.70
Vales de despensa	38,400.00	38,400.00	
PTU	13,973.08	8,428.80	8,544.28
Total	1,249,042.88	59,416.99	1,189,625.87

<u>Total de Erogaciones gravadas</u>	<u>1,189,625.87</u>	<u>0.9524</u>
Total de Erogaciones	1,249,042.88	

Menos	Unidad	1.00
	Proporción	0.95
Igual	Diferencia	0.05
Por	Doble	2.00
Igual	Proporción	0.10

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Impuesto sobre la Renta

Proporción de Subsidio Acreditable (Datos del ejercicio inmediato anterior)

Concepto	Total	Exento	Gravado
Sueldos	1,117,846.80	0.00	1,117,846.80
Incentivos	0.00	0.00	0.00
Bonos	19,611.00	0.00	19,611.00
Gratificación y Aguinaldo	46,576.95	10,857.60	35,719.35
Prima de Vacaciones	7,977.13	4,730.59	3,246.54
Premio de Puntualidad y Asistencia	4,657.70	0.00	4,657.70
Vales de despensa	38,400.00	38,400.00	
PTU	13,973.08	5,428.80	8,544.28

Total	1,249,042.66	59,416.99	1,189,625.67
-------	--------------	-----------	--------------

Total de Erogaciones gravadas _____ **0.9524**
Total de Erogaciones _____
1,249,042.66

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Impuesto sobre la Renta

Proporción de Subsidio No Acreditable

Menos	Unidad	1.00
Igual	Proporción	0.95
Por	Diferencia	0.05
Igual	Doble	2.00
	Proporción	0.10

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Cabrera Fonseca Roberto

##

Sueldo Mensual	14,275.80
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>
(=) Excedente sobre Límite Inferior	5,674.29
(x) % Excedente sobre Límite Inferior	<u>0.30</u>
(=) Impuesto Marginal	1,702.29
(+) Cuota Fija	<u>1,228.98</u>
(=) Impuesto Determinado	2,931.27

Impuesto Marginal	1,702.29
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.40</u>
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	680.91
(+) Cuota Fija	<u>869.01</u>
(=) Subsidio Total	1,549.92
Subsidio No Acreditable	154.99
Subsidio Acreditable	1,394.93

(=) Impuesto Determinado	2,931.27
(-) Subsidio Acreditable	1,394.93
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>1,536.33</u> Impuesto Mensual

(=) Impuesto Determinado	1,465.63
(-) Subsidio Acreditable	697.47
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	768.17 Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Hernández Valdez Aimed Edey

##

Sueldo Mensual	12,000.00
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>
(=) Excedente sobre Límite Inferior	3,398.49
(x) % Excedente sobre Límite Inferior	<u>0.30</u>
(=) Impuesto Marginal	1,019.55
(+) Cuota Fija	<u>1,228.98</u>
(=) Impuesto Determinado	2,248.53

Impuesto Marginal	1,019.55
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.40</u>
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	407.82
(+) Cuota Fija	<u>869.01</u>
(=) Subsidio Total	1,276.83
Subsidio No Acreditable	127.68
Subsidio Acreditable	1,149.15

(=) Impuesto Determinado	2,248.53
(-) Subsidio Acreditable	1,149.15
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>1,099.38</u> Impuesto Mensual

(=) Impuesto Determinado	1,124.26
(-) Subsidio Acreditable	574.57
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	549.69 Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Martínez Ramírez Lorena

##

Sueldo Mensual	18,000.00
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>
(=) Excedente sobre Límite Inferior	9,398.49
(x) % Excedente sobre Límite Inferior	<u>0.30</u>
(=) Impuesto Marginal	2,819.55
(+) Cuota Fija	<u>1,228.98</u>
(=) Impuesto Determinado	4,048.53

Impuesto Marginal	2,819.55
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.40</u>
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	1,127.82
(+) Cuota Fija	<u>869.01</u>
(=) Subsidio Total	1,996.83
Subsidio No Acreditable	199.68
Subsidio Acreditable	1,797.15

(=) Impuesto Determinado	4,048.53
(-) Subsidio Acreditable	1,797.15
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>2,251.38</u> Impuesto Mensual

(=) Impuesto Determinado	2,024.26
(-) Subsidio Acreditable	898.57
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	1,125.69 Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Moreno López Ivonne

##

Sueldo Mensual	10,296.00
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>
(=) Excedente sobre Límite Inferior	1,694.49
(x) % Excedente sobre Límite Inferior	<u>0.30</u>
(=) Impuesto Marginal	508.35
(+) Cuota Fija	<u>1,228.98</u>
(=) Impuesto Determinado	1,737.33

Impuesto Marginal	508.35
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.50</u>
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	254.17
(+) Cuota Fija	<u>614.49</u>
(=) Subsidio Total	868.66
Subsidio No Acreditable	86.87
Subsidio Acreditable	781.80

(=) Impuesto Determinado	1,737.33
(-) Subsidio Acreditable	781.80
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>955.53</u> Impuesto Mensual

(=) Impuesto Determinado	868.66
(-) Subsidio Acreditable	390.90
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	477.76 Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Rivera Fuentes Vanessa

##

Sueldo Mensual	6,352.61
(-) Límite Inferior	<u>4,210.42</u>
(=) Excedente sobre Límite Inferior	2,142.19
(x) % Excedente sobre Límite Inferior	<u>0.17</u>
(=) Impuesto Marginal	364.17
(+) Cuota Fija	<u>386.31</u>
(=) Impuesto Determinado	750.48

Impuesto Marginal	364.17
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.50</u>
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	182.09
(+) Cuota Fija	<u>193.17</u>
(=) Subsidio Total	375.26
Subsidio No Acreditable	37.53
Subsidio Acreditable	337.73

(=) Impuesto Determinado	750.48
(-) Subsidio Acreditable	337.73
(-) Crédito al Salario	<u>253.54</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>159.21</u> Impuesto Mensual

(=) Impuesto Determinado	375.24
(-) Subsidio Acreditable	168.87
(-) Crédito al Salario	<u>126.77</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	79.61 Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Rivero Arellano Benjamin Arturo

##

Sueldo Mensual	6,294.96
(-) Límite Inferior	<u>4,210.42</u>
(=) Excedente sobre Límite Inferior	2,084.54
(x) % Excedente sobre Límite Inferior	<u>0.17</u>
(=) Impuesto Marginal	354.37
(+) Cuota Fija	<u>386.31</u>
(=) Impuesto Determinado	740.68

Impuesto Marginal	354.37
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.50</u>
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	177.19
(+) Cuota Fija	<u>193.17</u>
(=) Subsidio Total	370.36
Subsidio No Acreditable	37.04
Subsidio Acreditable	333.32

(=) Impuesto Determinado	740.68
(-) Subsidio Acreditable	333.32
(-) Crédito al Salario	<u>253.54</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>153.82</u> Impuesto Mensual

(=) Impuesto Determinado	370.34
(-) Subsidio Acreditable	166.66
(-) Crédito al Salario	<u>126.77</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	76.91 Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Sopeña Romero Nizarindani

##

Sueldo Mensual	7,969.50
(-) Límite Inferior	<u>7,399.43</u>
(=) Excedente sobre Límite Inferior	570.07
(x) % Excedente sobre Límite Inferior	<u>0.25</u>
(=) Impuesto Marginal	142.52
(+) Cuota Fija	<u>928.46</u>
(=) Impuesto Determinado	1,070.98

Impuesto Marginal	142.52
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.50</u>
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	71.26
(+) Cuota Fija	<u>464.19</u>
(=) Subsidio Total	535.45
Subsidio No Acreditable	53.54
Subsidio Acreditable	481.90

(=) Impuesto Determinado	1,070.98
(-) Subsidio Acreditable	481.90
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>589.07</u> Impuesto Mensual

(=) Impuesto Determinado	535.49
(-) Subsidio Acreditable	240.95
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	294.54 Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Vega Huitrón Eliseo

##

Sueldo Mensual	24,530.10
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>
(=) Excedente sobre Límite Inferior	15,928.59
(x) % Excedente sobre Límite Inferior	<u>0.30</u>
(=) Impuesto Marginal	4,778.58
(+) Cuota Fija	<u>1,228.98</u>
(=) Impuesto Determinado	6,007.56

Impuesto Marginal	4,778.58
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.30</u>
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	1,433.57
(+) Cuota Fija	<u>2,125.64</u>
(=) Subsidio Total	3,559.21
Subsidio No Acreditable	355.92
Subsidio Acreditable	3,203.29

(=) Impuesto Determinado	6,007.56
(-) Subsidio Acreditable	3,203.29
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>2,804.27</u> Impuesto Mensual

(=) Impuesto Determinado	3,003.78
(-) Subsidio Acreditable	1,601.65
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	1,402.13 Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Tablas Mensuales para Calcular el Impuesto sobre la Renta de Salarios, Subsidio y Crédito al Salario.

TARIFA Art. 113			
Límite inferior	Límite superior	Cuota Fija	Por ciento s/ el excedente del Límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00
7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8,601.51	En adelante	1,228.98	30.00

Tabla Subsidio Art. 114			
Límite inferior	Límite superior	Cuota Fija	Por ciento s/ el excedente del Límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	869.01	40.00
20,770.30	32,736.83	2,125.64	30.00
32,736.84	En adelante	3,202.63	0.00

Tabla		
Crédito al salario Art. 115		
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Cuotas Obrero Patronales
Factor de Integración

Nombre	Años de Antigüedad	Días de Vacaciones	Días por Prima	Aguinaldo	Días de pago del año	Total en días años	Factor de Integración
1.- Cabrera Fonseca Roberto	3	10	2.5	15	365	382.5	1.0479
2.- Hernández Valdez Aimed Edey	3	10	2.5	15	365	382.5	1.0479
3.- Martínez Ramírez Lorena	6	12	3	15	365	383	1.0493
4.- Moreno López Ivonne	4	12	3	15	365	383	1.0493
5.- Rivera Funetes Vanessa	2	8	2	15	365	382	1.0466
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	6	12	3	15	365	383	1.0493
7.- Sopeña Romero Nizarindani	3	10	2.5	15	365	382.5	1.0479
8.- Vega Huitrón Eliseo	4	12	3	15	365	383	1.0493

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Cuotas Obrero Patronales
Salario Base de Cotización

	Nombre	Sueldo Diario	Factor de Integración	Vales de Despesa		Premio de Asis/Punt		Salario Base de Cotización
				Pagos	Tope	Pagos	Tope	
1,-	Cabrera Fonseca Roberto	453.20	1.0479	500.00	561.60	679.80	1,422.82	474.93
2,-	Hernandez Valdez Aimed Edey	400.00	1.0479	500.00	561.60	0.00	1,255.80	419.18
3,-	Martínez Ramírez Lorena	600.00	1.0493	500.00	561.60	0.00	1,888.74	629.59
4,-	Moreno López Ivonne	343.20	1.0493	500.00	561.60	0.00	1,080.36	360.12
5,-	Rivera Fuentes Vanessa	201.67	1.0466	500.00	561.60	302.51	633.14	211.06
6,-	Rivero Arellano Benjamin Arturo	199.84	1.0493	500.00	561.60	299.76	629.07	209.70
7,-	Sopeña Romero Nizarindani	253.00	1.0479	500.00	561.60	379.50	794.29	265.13
8,-	Vega Huitrón Eliseo	817.67	1.0493	500.00	561.60	0.00	2,573.94	857.99

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Cuotas Obrero Patronales
Salario Base de Cotización

Nombre	Sueldo Diario	Factor de Integración	Vales de Despensa		Premio de Asis/Punt Pagados	Salario Base de Cotización	
			Pagados	Tope			
1.- Cabrera Fonseca Roberto	453.20	1.0479	500.00	561.60	679.80	1,422.82	474.93
2.- Hernández Valdez Aimed Edey	400.00	1.0479	500.00	561.60	0.00	1,255.80	419.18
3.- Martínez Ramirez Lorena	600.00	1.0493	500.00	561.60	0.00	1,888.74	629.59
4.- Moreno López Ivonne	343.20	1.0493	500.00	561.60	0.00	1,080.36	360.12
5.- Rivera Fuentes Vanessa	201.67	1.0466	500.00	561.60	302.51	633.14	211.06
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	199.84	1.0493	500.00	561.60	299.76	629.07	209.70
7.- Sopeña Romero Nizarindani	253.00	1.0479	500.00	561.60	379.50	794.29	265.13
8.- Vega Huitrón Eliseo	817.67	1.0493	500.00	561.60	0.00	2,573.94	857.99

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Cuotas Obrero Patronales
Prima de Riesgo de Trabajo

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

S= Total de días subsidiados

I= Suma porcentaje de incapacidades permanentes parciales y totales, divididos entre 100,

D= Número de Defunciones

N= Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

F= Factor de Riesgo

M= Prima mínima de riesgo

Vida= Vida activa promedio

$$S = 0$$

$$I = 0$$

$$D = 0$$

$$N = 8$$

$$F = 2,3$$

$$M = 0,0044$$

$$V = 28$$

$$\text{Prima} = \left[(0/365) + 28 * (0+0) \right] * (2,3/8) + 0,0044$$

$$\text{Prima} = 0 + 28 * 0 * 0,2875 + 0,0044$$

$$\text{Prima} = 0 * 0,2875 + 0,0044$$

$$\text{Prima} = 0 + 0,0044$$

$$\text{Prima} = 0,0044 * 100$$

$$\text{Prima} = 0,4400$$

Nombre	Días	Sueldo Diario Integrado	Base	Enfermedades Generales y Maternidad			Invalidez y Vida	Cesantía en edad avanzada	Total	Total por Empleado
				Prestaciones en Dinero		Gastos Médicos Pensionados				
				Excedente 3 S.M.G.	0.88%					
Cabrera Fonseca Roberto	31	474.93 334.53	14,722.79 10,370.39	91.26	36.81	55.21	92.02	165.63	349.67 91.26	440.93
Hernández Valdez Alimed Edey	31	419.18 278.78	12,994.52 8,642.12	76.05	32.49	48.73	81.22	146.19	308.62 76.05	384.67
Martínez Ramírez Lorena	31	629.59 489.19	19,517.26 15,164.86	133.45	48.79	73.19	121.98	219.57	463.53 133.45	596.99
Moreno López Ivonne	31	360.12 219.72	11,163.87 6,811.47	59.94	27.91	41.86	69.77	125.59	265.14 59.94	325.08
Rivera Fuentes Vanessa	31	211.06 70.66	6,542.95 2,190.55	19.28	16.36	24.54	40.89	73.61	155.40 19.28	174.67
Rivero Arellano Benjamin Arturo	31	209.70 69.30	6,500.55 2,148.15	18.90	16.25	24.38	40.63	73.13	154.39 18.90	173.29
Sopeña Romero Nizarindani	31	265.13 124.73	8,219.03 3,866.63	34.03	20.55	30.82	51.37	92.46	195.20 34.03	229.23
Vega Huitrón Eliseo	31	857.99 717.59	26,597.80 22,245.40	195.76	66.49	99.74	166.24	299.23	631.70 195.76	827.46
Total a Retener				628.67	265.65	398.47	664.12	1,195.41	3,162.31	3,162.31
IMSS QUINCENAL										
		Mensual		1ra. Quincena		2da. Quincena				
Cabrera Fonseca Roberto		440.93		220.46		220.46				
Hernández Valdez Alimed Edey		384.67		192.34		192.34				
Martínez Ramírez Lorena		596.99		298.49		298.49				
Moreno López Ivonne		325.08		162.54		162.54				
Rivera Fuentes Vanessa		174.67		87.34		87.34				
Rivero Arellano Benjamin Arturo		173.29		86.65		86.65				
Sopeña Romero Nizarindani		229.23		114.61		114.61				
Vega Huitrón Eliseo		827.46		413.73		413.73				
		3,152.31		1,576.16		1,576.16				

Nota:

Salario Mínimo General a partir del 01 de Enero 2005 \$ 46.80
 Tope SMG para IMSS (Enfermedad y Maternidad, Guarderías y Riesgo de Trabajo) 25 veces 25 x \$ 46.80 = 1,170.00
 Tope SMG para IMSS (Invalidez y Vida, Cesantía y Vejez) 23 veces 23 x \$ 46.80 = 1,076.40
 Excedente 3 SMG \$ 46.80 x 3 = 140.40 Salario base - 3 SMG

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
 Aportación de los Empleados al IMSS
 Nómina de Octubre 2005, 140.40

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.													
Cotización del I.M.S.S.													
Nómina de Octubre 2005.													
140.40													
Nombre	Días	Sueldo Diario Integrado	Base	Enfermedades Generales y Maternidad		Gastos médicos pensionados	Riesgo de Trabajo	Invalidez y gastos de vida	Guarderías y gastos de previsión	Total	Total por Empleado		
				Excedente 3 veces Fija	Prestaciones en Dinero								
				18.45%	3.45%	0.350%	0.440%	2.375%	1.00%				
Cabrera Fonseca Roberto	31	474.93	14,722.79			139.87	209.80	64.78	349.67	147.23	911.34	357.78	
		Ex	334.53	10,370.39	357.78							267.67	1,536.79
C.F.		46.80	1,450.80	267.67									
Hernández Valdez Aimed Edey	31	419.18	12,994.52			123.45	185.17	57.18	308.62	129.95	804.36	288.15	
		Ex	278.78	8,642.12	298.15							267.67	1,370.19
C.F.		46.80	1,450.80	267.67									
Martínez Ramírez Lorena	31	629.59	19,517.26			185.41	278.12	85.88	463.63	195.17	1,208.12	523.19	
		Ex	489.19	15,164.86	523.19							267.67	1,998.98
C.F.		46.80	1,450.80	267.67									
Moreno López Ivonne	31	360.12	11,163.87			106.06	159.09	49.12	265.14	111.64	691.04	235.00	
		Ex	219.72	6,811.47	235.00							267.67	1,193.71
C.F.		46.80	1,450.80	267.67									
Rivera Fuentes Vanessa	31	211.06	6,542.95			62.16	93.24	28.79	155.40	65.43	405.01	75.57	
		Ex	70.66	2,190.55	75.57							267.67	748.26
C.F.		46.80	1,450.80	267.67									
Rivero Avellano Benjamin Arturo	31	209.70	6,500.55			61.76	92.63	28.60	154.39	65.01	402.38	74.11	
		Ex	69.30	2,148.15	74.11							267.67	744.17
C.F.		46.80	1,450.80	267.67									
Sopeña Romero Nizarindani	31	265.13	8,219.03			78.08	117.12	36.16	195.20	82.19	508.76	133.40	
		Ex	124.73	3,866.63	133.40							267.67	909.83
C.F.		46.80	1,450.80	267.67									
Vega Huiltrón Eliseo	31	857.99	26,597.80			252.68	379.02	117.03	631.70	265.98	1,646.40	767.47	
		Ex	717.59	22,245.40	767.47							267.67	2,681.54
C.F.		46.80	1,450.80	267.67									
Total a Pagar				2,141.38	2,464.67	1,009.46	1,514.19	467.54	2,523.65	1,062.69	11,183.46	11,183.46	

Nota:
 Salario Mínimo General a partir del 01 de Enero 2005 \$ 46.80
 Tope SMG para IMSS (Enfermedad y Maternidad, Guarderías y Riesgo de Trabajo) 25 veces 25 x \$ 46.80 = 1,170.00
 Tope SMG para IMSS (Invalidez y Vida, Cesantía y Vejez) 23 veces 23 x \$ 46.80 = 1,076.40
 Excedente 3 SMG \$ 46.80 x 3 = 140.40 Salario base - 3 SMG

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
Cálculo de Cuotas RCV e INFONAVIT
Quinto Bimestre

Nombre	Sueldo Integrado	Días Periodo	Base para SAR	Retiro 2%	Base para Cesantía y Vejez	Cesantía y Vejez 4.275%	Base para Infonavit	Infonavit 5%	Totales
1.- Cabrera Fonseca Roberto	474.93	59	28,020.80	560.42	28,020.80	1,197.89	28,020.80	1,401.04	3,159.34
2.- Hernández Valdez Aimer Edey	419.18	59	24,731.51	494.63	24,731.51	1,057.27	24,731.51	1,236.58	2,788.48
3.- Martínez Ramírez Lorena	629.59	59	37,145.75	742.92	37,145.75	1,587.98	37,145.75	1,857.29	4,188.18
4.- Moreno López Ivonne	360.12	59	21,247.37	424.95	21,247.37	908.33	21,247.37	1,062.37	2,395.64
5.- Rivera Fuentes Vanessa	211.06	59	12,452.71	249.05	12,452.71	532.35	12,452.71	622.64	1,404.04
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	209.70	59	12,372.01	247.44	12,372.01	528.90	12,372.01	618.60	1,394.94
7.- Sopena Romero Nizarindani	265.13	59	15,642.68	312.85	15,642.68	668.72	15,642.68	782.13	1,763.71
8.- Vega Huitrón Eliseo	857.99	59	50,621.61	1,012.43	50,621.61	2,164.07	50,621.61	2,531.08	5,707.59
Totales			202,234.44	4,044.69	202,234.44	8,645.52	202,234.44	10,111.72	22,801.93

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
Resumen de RCV e INFONAVIT

Nombre	Retiro	Cesantía	Infonavit	Total
1.- Cabrera Fonseca Roberto	560.42	1,197.89	1,401.04	3,159.34
2.- Hernández Valdez Aimer Edey	494.63	1,057.27	1,236.58	2,788.48
3.- Martínez Ramírez Lorena	742.92	1,587.98	1,857.29	4,188.18
4.- Moreno López Ivonne	424.95	908.33	1,062.37	2,395.64
5.- Rivera Fuentes Vanessa	249.05	532.35	622.64	1,404.04
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	247.44	528.90	618.60	1,394.94
7.- Sopena Romero Nizarindani	312.85	668.72	782.13	1,763.71
8.- Vega Huitrón Eliseo	1,012.43	2,164.07	2,531.08	5,707.59
Totales	4,044.69	8,645.52	10,111.72	22,801.93

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Calculo del 2,5% sobre Nóminas

Nómina de Octubre 2005,

Nombre	Sueldo Diario	Días	Sueldo Mensual	Vales de Despensa	Premio de Asis y Punt	Total de Percepciones	2.50%
1.- Cabrera Fonseca Roberto	453.20	30	13,596.00	500.00	679.80	14,775.80	369.40
2.- Hernández Valdez Aimed Edey	400.00	30	12,000.00	500.00	0.00	12,500.00	312.50
3.- Martínez Ramírez Lorena	600.00	30	18,000.00	500.00	0.00	18,500.00	462.50
4.- Moreno López Ivonne	343.20	30	10,296.00	500.00	0.00	10,796.00	269.90
5.- Rivera Fuentes Vanessa	201.67	30	6,050.10	500.00	302.51	6,852.61	171.32
6.- Rivero Arellano Benjamin Arturo	199.84	30	5,995.20	500.00	299.76	6,794.96	169.87
7.- Sopena Romero Nizarindani	253.00	30	7,590.00	500.00	379.50	8,469.50	211.74
8.- Vega Huitrón Eliseo	817.67	30	24,530.10	500.00	0.00	25,030.10	625.75
Totales			98,057.40	4,000.00	1,661.57	103,718.97	2,592.97

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
PROVISIÓN DE NÓMINA
1ra. QUINCENA DE OCTUBRE 2005,

CUENTA	CONCEPTO	DEBE	HABER
	Sueldos y salarios	49,028.70	
	Subsidio acreditable	4,739.63	
	Crédito al salario	253.54	
	Gastos de administración		
	Premio de Asistencia y puntualidad	1,661.57	
	Retención de ISR		9,767.67
	IMSS empleado		978.46
	Cesantía y vejez empleado		597.70
	Sueldos y salarios por pagar		44,339.61
	Sumas Iguales	55,683.44	55,683.44
	Registro de la nómina correspondiente del 1 al 15 de Octubre de 2005,		
Elaboró		Revisó	Autorizó

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
PROVISIÓN DE NÓMINA
2da. QUINCENA DE OCTUBRE 2005,

CUENTA	CONCEPTO	DEBE	HABER
	Sueldos y salarios	49,028.70	
	Subsidio acreditable	4,739.63	
	Crédito al salario	253.54	
	Gastos de administración		
	Vales de Despensa	4,000.00	
	Retención de ISR		9,767.67
	IMSS empleado		978.45
	Cesantía y vejez empleado		597.70
	Sueldos y salarios por pagar		46,678.04
	Sumas Iguales	58,021.87	58,021.87
	Registro de la nómina correspondiente del 16 al 31 de Octubre de 2005,		
Elaboró		Revisó	Autorizó

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.
 PROVISIÓN DE NÓMINA
 2da. QUINCENA DE OCTUBRE 2005,

CUENTA	CONCEPTO	DEBE	HABER
	Sueldos y salarios	49,028.70	
	Subsidio acreditable	4,739.63	
	Crédito al salario	253.54	
	Gastos de administración	0.00	
	Vales de Despensa	4,000.00	
	Retención de ISR		9,767.67
	IMSS empleado		978.45
	Cesantía y vejez empleado		597.70
	Sueldos y salarios por pagar		46,678.04
	Sumas Iguales	58,021.87	58,021.87
	Registro de la nómina correspondiente del 16 al 31 de Octubre de 2005,		
Elaboró		Revisó	Autorizó

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Cabrera Fonseca Roberto**
CURP CAFR740113HDFBNB09
IMSS 39 92 74 70 30 0

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005.

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	6,798.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	679.80
SUBSIDIO ACREDITABLE	697.47
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	8,175.27

DEDUCCIONES

I.S.R.	1,465.63
IMSS	220.46
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,686.10

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 6,489.17

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Hernández Valdez Aimed Edey**
CURP HEVA751006MDFRLM01
IMSS 11 91 75 12 57 13

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	6,000.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	574.57
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	6,574.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	1,124.26
IMSS	192.34
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,316.60

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 5,257.97

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Martínez Ramírez Lorena**
CURP MARL700701MDFRMR05
IMSS 01 05 77 00 5010

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	9,000.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	898.57
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	9,898.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	2,024.26
IMSS	298.49
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	2,322.76

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 7,575.82

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Moreno López Ivonne**

CURP MOLI760329MDFRPV06

IMSS 28 98 76 08 30 15

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	5,148.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	390.90
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	5,538.90

DEDUCCIONES

I.S.R.	868.66
IMSS	162.54
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,031.20

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 4,507.69

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Rivera Fuentes Vanessa**

CURP RIFV760725MDFVNN04

IMSS 28 94 76 26 11 16

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	3,025.05
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	302.51
SUBSIDIO ACREDITABLE	168.87
CRÉDITO AL SALARIO	126.77
TOTAL	3,623.19

DEDUCCIONES

I.S.R.	375.24
IMSS	87.34
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	462.58

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,160.61

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Rivero Arellano Benjamin Arturo**
CURP RIAB630515HDFVRN02
IMSS 89 82 63 16 98 19

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	2,997.60
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	299.76
SUBSIDIO ACREDITABLE	166.66
CRÉDITO AL SALARIO	126.77
TOTAL	3,590.79

DEDUCCIONES

I.S.R.	370.34
IMSS	86.65
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	456.99

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,133.80

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Sopeña Romero Nizarindani**
CURP SORN741224MOCPMZ01
IMSS 30 98 74 00 27 19

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	3,795.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	379.50
SUBSIDIO ACREDITABLE	240.95
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	4,415.45

DEDUCCIONES

I.S.R.	535.49
IMSS	114.61
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	650.10

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,765.35

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Vega Huitrón Eliseo**
CURP VEHE731207HDFGTL00
IMSS 37 93 73 07 34 18

PERIODO Nómina del 1 al 15 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	12,265.05
PRIMA VACACIONAL	0.00
PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	0.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	1,601.65
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	13,866.70

DEDUCCIONES

I.S.R.	3,003.78
IMSS	413.73
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	3,417.51

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 10,449.19

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Cabrera Fonseca Roberto**

CURP CAFR740113HDFBNB09

IMSS 39 92 74 70 3010

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	6,798.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	697.47
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	7,995.47

DEDUCCIONES

I.S.R.	1,465.63
IMSS	220.46
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,686.10

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 6,309.37

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Hernández Valdez Aimed Edey**
CURP HEVA751006MDFRLM01
IMSS 11 91 75 12 57 13

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	6,000.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	574.57
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	7,074.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	1,124.26
IMSS	192.34
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,316.60

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 5,757.97

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Martínez Ramírez Lorena**
CURP MARL700701MDFRMR05
IMSS 01 05 77 00 5010

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	9,000.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	898.57
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	10,398.57

DEDUCCIONES

I.S.R.	2,024.26
IMSS	298.49
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	2,322.76

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 8,075.82

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Moreno López Ivonne**

CURP MOLI760329MDFRPV06

IMSS 28 98 76 08 30 15

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	5,148.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	390.90
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	6,038.90

DEDUCCIONES

I.S.R.	868.66
IMSS	162.54
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	1,031.20

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 5,007.69

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Rivera Fuentes Vanessa**
CURP RIFV760725MDFVNN04
IMSS 28 94 76 26 11 16

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	3,025.05
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	168.87
CRÉDITO AL SALARIO	126.77
TOTAL	3,820.69

DEDUCCIONES

I.S.R.	375.24
IMSS	87.34
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	462.58

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,358.11

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Rivero Arellano Benjamin Arturo**
CURP RIAB630515HDFVRN02
IMSS 89 82 63 16 98 19

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	2,997.60
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESEPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	166.66
CRÉDITO AL SALARIO	126.77
TOTAL	3,791.03

DEDUCCIONES

I.S.R.	370.34
IMSS	86.65
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	456.99

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,334.04

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Sopeña Romero Nizarindani**
CURP SORN741224MOCPMZ01
IMSS 30 98 74 00 2719

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	3,795.00
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	240.95
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	4,535.95

DEDUCCIONES

I.S.R.	535.49
IMSS	114.61
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	650.10

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 3,885.85

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS, S.A. DE C.V.

Cofre de Perote 132 Fraccionamiento Pirules
Tlalnepantla, Estado de México

RECIBO DE NÓMINA DE SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL TRABAJADOR **Vega Huitrón Eliseo**
CURP VEHE731207HDFGTL00
IMSS 37 93 73 07 34 18

PERIODO Nómina del 16 al 31 de Octubre de 2005,

PERCEPCIONES

SUELDO NORMAL	12,265.05
PRIMA VACACIONAL	0.00
VALES DE DESPENSA	500.00
SUBSIDIO ACREDITABLE	1,601.65
CRÉDITO AL SALARIO	0.00
TOTAL	14,366.70

DEDUCCIONES

I.S.R.	3,003.78
IMSS	413.73
PRÉSTAMO INFONAVIT	0.00
FALTAS	0.00
PRÉSTAMOS PERSONALES	0.00
TOTAL	3,417.51

NETO A RECIBIR EN EFECTIVO 10,949.19

FIRMA DEL TRABAJADOR

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Cabrera Fonseca Roberto

Coordinación de Información y Corrección de Estilo

Sueldo Mensual	14,275.80	
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>	
(=) Excedente sobre Límite Inferior	5,674.29	
% Excedente sobre Límite		
(x) Inferior	<u>0.30</u>	
(=) Impuesto Marginal	1,702.29	
Cuota		
(+) Fija	<u>1,228.98</u>	
(=) Impuesto Determinado	2,931.27	
Impuesto Marginal	1,702.29	
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.40</u>	
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	680.91	
Cuota		
(+) Fija	<u>869.01</u>	
(=) Subsidio Total	1,549.92	
Subsidio No Acreditable	154.99	
Subsidio Acreditable	1,394.93	
(=) Impuesto Determinado	2,931.27	
(-) Subsidio Acreditable	1,394.93	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>1,536.33</u>	Impuesto Mensual
(=) Impuesto Determinado	1,465.63	
(-) Subsidio Acreditable	697.47	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	768.17	Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Hernández Valdez Aimed Edey

Ventas

Sueldo Mensual	12,000.00	
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>	
(=) Excedente sobre Límite Inferior	3,398.49	
% Excedente sobre Límite		
(x) Inferior	<u>0.30</u>	
(=) Impuesto Marginal Cuota	1,019.55	
(+) Fija	<u>1,228.98</u>	
(=) Impuesto Determinado	2,248.53	
Impuesto Marginal	1,019.55	
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.40</u>	
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal Cuota	407.82	
(+) Fija	<u>869.01</u>	
(=) Subsidio Total	1,276.83	
Subsidio No Acreditable	127.68	
Subsidio Acreditable	1,149.15	
(=) Impuesto Determinado	2,248.53	
(-) Subsidio Acreditable	1,149.15	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>1,099.38</u>	Impuesto Mensual
(=) Impuesto Determinado	1,124.26	
(-) Subsidio Acreditable	574.57	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	549.69	Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Martínez Ramírez Lorena

Administración

Sueldo Mensual	18,000.00	
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>	
(=) Excedente sobre Límite Inferior	9,398.49	
% Excedente sobre Límite		
(x) Inferior	<u>0.30</u>	
(=) Impuesto Marginal Cuota	2,819.55	
(+) Fija	<u>1,228.98</u>	
(=) Impuesto Determinado	4,048.53	
Impuesto Marginal	2,819.55	
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.40</u>	
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal Cuota	1,127.82	
(+) Fija	<u>869.01</u>	
(=) Subsidio Total	1,996.83	
Subsidio No Acreditable	199.68	
Subsidio Acreditable	1,797.15	
(=) Impuesto Determinado	4,048.53	
(-) Subsidio Acreditable	1,797.15	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>2,251.38</u>	Impuesto Mensual
(=) Impuesto Determinado	2,024.26	
(-) Subsidio Acreditable	898.57	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	1,125.69	Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Moreno López Ivonne

Mercadotecnia

Sueldo Mensual	10,296.00	
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>	
(=) Excedente sobre Límite Inferior	1,694.49	
% Excedente sobre Límite		
(x) Inferior	<u>0.30</u>	
(=) Impuesto Marginal	508.35	
Cuota		
(+) Fija	<u>1,228.98</u>	
(=) Impuesto Determinado	1,737.33	
Impuesto Marginal	508.35	
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.50</u>	
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	254.17	
Cuota		
(+) Fija	<u>614.49</u>	
(=) Subsidio Total	868.66	
Subsidio No Acreditable	86.87	
Subsidio Acreditable	781.80	
(=) Impuesto Determinado	1,737.33	
(-) Subsidio Acreditable	781.80	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>955.53</u>	Impuesto Mensual
(=) Impuesto Determinado	868.66	
(-) Subsidio Acreditable	390.90	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	477.76	Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Rivera Fuentes Vanessa

Circulación

Sueldo Mensual	6,352.61	
(-) Límite Inferior	<u>4,210.42</u>	
(=) Excedente sobre Límite Inferior	2,142.19	
% Excedente sobre Límite		
(x) Inferior	<u>0.17</u>	
(=) Impuesto Marginal	364.17	
Cuota		
(+) Fija	<u>386.31</u>	
(=) Impuesto Determinado	750.48	
Impuesto Marginal	364.17	
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.50</u>	
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	182.09	
Cuota		
(+) Fija	<u>193.17</u>	
(=) Subsidio Total	375.26	
Subsidio No Acreditable	37.53	
Subsidio Acreditable	337.73	
(=) Impuesto Determinado	750.48	
(-) Subsidio Acreditable	337.73	
(-) Crédito al Salario	<u>253.54</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>159.21</u>	Impuesto Mensual
(=) Impuesto Determinado	375.24	
(-) Subsidio Acreditable	168.87	
(-) Crédito al Salario	<u>126.77</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	79.61	Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Rivero Arellano Benjamin Arturo

Asistente de
Operaciones

Sueldo Mensual	6,294.96	
(-) Límite Inferior	<u>4,210.42</u>	
(=) Excedente sobre Límite Inferior	2,084.54	
% Excedente sobre Límite		
(x) Inferior	<u>0.17</u>	
(=) Impuesto Marginal	354.37	
Cuota		
(+) Fija	<u>386.31</u>	
(=) Impuesto Determinado	740.68	
Impuesto Marginal	354.37	
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.50</u>	
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	177.19	
Cuota		
(+) Fija	<u>193.17</u>	
(=) Subsidio Total	370.36	
Subsidio No Acreditable	37.04	
Subsidio Acreditable	333.32	
(=) Impuesto Determinado	740.68	
(-) Subsidio Acreditable	333.32	
(-) Crédito al Salario	<u>253.54</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>153.82</u>	Impuesto Mensual
(=) Impuesto Determinado	370.34	
(-) Subsidio Acreditable	166.66	
(-) Crédito al Salario	<u>126.77</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	76.91	Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Sopeña Romero Nizarindani

Administración Editorial

Sueldo Mensual	7,969.50	
(-) Límite Inferior	<u>7,399.43</u>	
(=) Excedente sobre Límite Inferior	570.07	
% Excedente sobre Límite		
(x) Inferior	<u>0.25</u>	
(=) Impuesto Marginal	142.52	
Cuota		
(+) Fija	<u>928.46</u>	
(=) Impuesto Determinado	1,070.98	
Impuesto Marginal	142.52	
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.50</u>	
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	71.26	
Cuota		
(+) Fija	<u>464.19</u>	
(=) Subsidio Total	535.45	
Subsidio No Acreditable	53.54	
Subsidio Acreditable	481.90	
(=) Impuesto Determinado	1,070.98	
(-) Subsidio Acreditable	481.90	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>589.07</u>	Impuesto Mensual
(=) Impuesto Determinado	535.49	
(-) Subsidio Acreditable	240.95	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	294.54	Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Retención Mensual de ISR del Mes de Octubre de 2005,

Vega Huitrón Eliseo

Edición

Sueldo Mensual	24,530.10	
(-) Límite Inferior	<u>8,601.51</u>	
(=) Excedente sobre Límite Inferior	15,928.59	
% Excedente sobre Límite		
(x) Inferior	<u>0.30</u>	
(=) Impuesto Marginal	4,778.58	
Cuota		
(+) Fija	<u>1,228.98</u>	
(=) Impuesto Determinado	6,007.56	
Impuesto Marginal	4,778.58	
(x) % de Subsidio sobre Impuesto Marginal	<u>0.30</u>	
(=) Subsidio sobre Impuesto Marginal	1,433.57	
Cuota		
(+) Fija	<u>2,125.64</u>	
(=) Subsidio Total	3,559.21	
Subsidio No Acreditable	355.92	
Subsidio Acreditable	3,203.29	
(=) Impuesto Determinado	6,007.56	
(-) Subsidio Acreditable	3,203.29	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	<u>2,804.27</u>	Impuesto Mensual
(=) Impuesto Determinado	3,003.78	
(-) Subsidio Acreditable	1,601.65	
(-) Crédito al Salario	<u>0.00</u>	
(=) Impuesto a Cargo o (Favor)	1,402.13	Impuesto Quincenal

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Tablas Mensuales para Calcular el Impuesto sobre la Renta de Salarios, Subsidio y Crédito al Salario.

TARIFA Art. 113			
Límite inferior	Límite superior	Cuota Fija	Por ciento s/ el excedente del Límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00
7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8,601.51	En adelante	1,228.98	30.00

Tabla Subsidio Art. 114			
Límite inferior	Límite superior	Cuota Fija	Por ciento s/ el excedente del Límite inferior
\$	\$	\$	%
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	869.01	40.00
20,770.30	32,736.83	2,125.64	30.00
32,736.84	En adelante	3,202.63	0.00

Tabla		
Crédito al salario Art. 115		
Para ingresos de:	Hasta ingresos de:	
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Cuotas Obrero Patronales
Factor de Integración

	Nombre	Años de Antigüedad	Días de Vacaciones	Días por Prima	Aguinaldo	Días de pago del año	Total en días años	Factor de Integración
1,-	Cabrera Fonseca Roberto	3	10	2.5	15	365	382.5	1.0479
2,-	Hernández Valdez Aimer Edey	3	10	2.5	15	365	382.5	1.0479
3,-	Martínez Ramírez Lorena	6	12	3	15	365	383	1.0493
4,-	Moreno López Ivonne	4	12	3	15	365	383	1.0493
5,-	Rivera Funetes Vanessa	2	8	2	15	365	382	1.0466
6,-	Rivero Arellano Benjamín Arturo	6	12	3	15	365	383	1.0493
7,-	Sopeña Romero Nizarindani	3	10	2.5	15	365	382.5	1.0479
8,-	Vega Huitrón Eliseo	4	12	3	15	365	383	1.0493

MUSITECH EDICIONES Y EVENTOS S.A. DE C.V.

Cuotas Obrero Patronales
Salario □ase de Cotización

	Nombre	Sueldo		Factor de Integración		Vales de Despensa		Premio de Asis □unt		Salario Base de Cotización
		Diario		Integración		Pagados	Tope	Pagados	Tope	
1,-	Cabrera Fonseca Roberto	453.20	1.0479	500.00	561.60	679.80	1,422.82	474.93		
2,-	Hernandez Valdez Aimes Edey	400.00	1.0479	500.00	561.60	0.00	1,255.80	419.18		
3,-	Martínez Ramírez Lorena	600.00	1.0493	500.00	561.60	0.00	1,888.74	629.59		
4,-	Moreno López Ivonne	343.20	1.0493	500.00	561.60	0.00	1,080.36	360.12		
5,-	Rivera Fuentes Vanessa	201.67	1.0466	500.00	561.60	302.51	633.14	211.06		
6,-	Rivero Arellano □enjamin Arturo	199.84	1.0493	500.00	561.60	299.76	629.07	209.70		
7,-	Sopeña Romero Nizarindani	253.00	1.0479	500.00	561.60	379.50	794.29	265.13		
8,-	Vega Huitrón Eliseo	817.67	1.0493	500.00	561.60	0.00	2,573.94	857.99		

Caso Práctico.

La Empresa Musitech Ediciones y Eventos S.A. de C.V. tiene como actividad la publicidad de aparatos musicales y electrónicos que están muy a la vanguardia a través de la edición de dos revistas Sound:Check y Home:Tech; así como también lleva a cabo dos eventos al año para promocionar la tecnología en la música en las casas.

La administración requiere de todos los papeles de trabajo que se necesitan en el camino de la nómina, para conocer el costo real de cada uno de sus empleados, porque se quiere implementar el departamento de Diseño y no saben si el presupuesto les alcance.

Sus empleados son una Administradora, 3 Periodistas, 1 Licenciada en Mercadotecnia, un Departamento de Ventas, uno de Circulación y por último el Departamento de Operaciones.

Se otorgan las prestaciones de Ley, más el 5% de su sueldo mensual se da como premio de asistencia y puntualidad, siempre y cuando lleguen a su hora de entrada teniendo diez minutos de tolerancia y no tengan ni una sola falta; ya sea justificada o no, este premio lo reciben en el siguiente mes en la primera quincena, también se les otorgan vales despensa de un monto de \$ 500.00 a cada uno al mes en la segunda quincena.

Discusión.

El tema de nómina es muy extenso ya que son muchas y diversas disposiciones que hay que tomar en cuenta para poder realizarla, es por eso que se dividió en cuatro capítulos, seccionados de una manera para que se puedan seguir los pasos que son necesarios para su elaboración, a fin de obtener una nómina correcta; que cumpla con las obligaciones legales para no dar espacio a errores y gastos innecesarios por el pago de multas o sanciones.

En el primer tema se habla de lo que es una nómina, los tipos, la información mínima que está requiere y el procedimiento para llevarla a cabo porque es importante conocer la definición de tema en cuestión.

En el segundo capítulo se refiere al marco legal ya que como se mencionó en líneas anteriores son muchas las leyes que se tienen que acatar para realizarla, y porque no hay una ley exclusiva para la nómina; sino que se tienen que estudiar, y revisar varias, para no cometer errores, por ello en este capítulo se agrupan, facilitando su entendimiento.

Toda persona al obtener un ingreso tiene que pagar un impuesto, por ello en el tercer capítulo se habla de las obligaciones con el fisco y la manera de dar cumplimiento a las mismas, porque las Empresas, mes con mes deben de retener el impuesto a cargo de los trabajadores; por la importancia del tema se dejó como un capítulo completo, además de que se explica la forma de la determinación del impuesto.

Se incluye un caso práctico donde se ejemplifican los conceptos teóricos.

Conclusiones.

Es muy importante conocer el procedimiento para la elaboración de la nómina, ya que se trata de la remuneración que obtiene el trabajador al realizar su trabajo y no podemos olvidar que es él la parte más importante dentro de una Empresa; y siempre será difícil buscar el equilibrio entre ambas partes.

Es por ello que debe de existir un departamento o personal que intervenga en la elaboración de la nómina tiene que estar capacitado y manejar todo lo relativo con el tema; ya que es largo y complicado, con el fin de evitar errores, que se traduzcan en gastos para la Empresa como pueden ser multas, recargos y actualizaciones, y descuentos a los trabajadores, lo cual puede traer conflictos con estos.

El patrón al contratar trabajadores no sólo tiene que calcular la nómina, sino que debe de dar cumplimiento a diversas obligaciones desde la más simple como firmar un contrato de trabajo, hasta el pago de diversos impuestos como lo es el Impuesto sobre la Renta, el 2.5 % sobre nóminas, etc.; independientemente del pago del salario del trabajador.

Por ello este trabajo pretende ser una guía para toda aquella persona que necesite entender o conocer de manera sencilla la aplicación de todas las disposiciones legales, fiscales y contables en el procedimiento de una nómina de principio a fin.

Bibliografía.



Libros

GALINDO COSME, Mónica Isela (2005) Estudio Práctico del ISR sobre las Remuneraciones al Personal, 5.ed. México, Ediciones Fiscales ISEF, 248 p.

ITURRIAGA BRAVO, Luis (2005) Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios, 20.ed. México, Ediciones Fiscales ISEF, 357 p.

OROZCO COLÍN, Luis Ángel (2005) Estudio Integral de la Nómina, 5.ed. México, Ediciones Fiscales ISEF, 500 p.

SANCHEZ AMBRIZ, Gerardo, Marcela ÀNGELES DAUAHERE (2004) Tesis Profesional: ¡Un Problema! ¡Una Hipótesis! ¡Una Solución!, 3 ed. México, UNAM, 107 p.



Leyes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Código Fiscal de la Federación.

Ley del Impuesto sobre la Renta.

Ley del Seguro Social.

Ley del Instituto del Fondo a la Vivienda para los Trabajadores.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Código Financiero del Estado de México y Municipios.



Páginas Web

www.imss.gob.mx

www.infonavit.gob.mx

www.sat.gob.mx

www.edomex.gob.mx