



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN**

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS, CONTABLES Y FISCALES

A CONSIDERAR EN ELABORACIÓN

DE UNA NÓMINA.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

Jeny Lorena Martínez Castro

ASESOR

M.C.E. Rosa María Olvera Medina
Cautitlán 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.	6
INTRODUCCIÓN.	7
OBJETIVOS.	10
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	11
CAPÍTULO 1 GENERALIDADES.		
1.1 LA EMPRESA.		
1.1.1 Concepto. Clasificación.	12
1.1.2 Organización.	13
1.1.3 Obligaciones patronales en materia laboral.	16
1.1.4 Relaciones con los empleados.	18
1.2 LOS EMPLEADOS.		
1.2.1 El Contrato de Trabajo. Conceptos.	20
1.2.2 Elementos del Contrato de Trabajo.	23
1.2.3 Datos necesarios para su ingreso.	24
1.2.4 Documentos necesarios en el control de personal.	25
1.3 LA NÓMINA		
1.3.1 Concepto. Tipos.	29
1.3.2 Procedimiento administrativo para su elaboración.	30
1.3.3 Contabilización.	32

CAPÍTULO 2 PAGOS, DESCUENTOS Y PRESTACIONES.

2.1	POLÍTICAS DE PAGOS, DESCUENTOS Y PRESTACIONES.	34
2.2	SUELDOS Y SALARIOS.		
2.2.1	Concepto.	37
2.2.2	Características. Clasificación.	39
2.2.3	Integración. Formas en que puede fijarse.	41
2.3	DESCUENTOS.		
2.3.1	Faltas.	42
2.3.2	Incapacidades.	44
2.3.3	Descuentos varios.	47
2.4	PRESTACIONES SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	49
2.4.1	Vacaciones.	50
2.4.2	Prima Vacacional y Dominical.	52
2.4.3	Aguinaldo.	53
2.4.4	Tiempo Extra.	54
2.4.5	Fondo y Caja de Ahorro.	55
2.4.6	Participación de los Trabajadores en las Utilidades.	56
2.4.7	Comisiones.	63
2.4.8	Días de descanso trabajados.	64
2.4.9	Días festivos trabajados.	65
2.4.10	Premios de Asistencia y Puntualidad.	66
2.4.11	Viáticos.	67
2.4.12	Previsión Social.	68

CAPÍTULO 3 SEGURO SOCIAL.

3.1	FUNDAMENTOS LEGALES.72
3.2	LA SEGURIDAD SOCIAL.74
3.3	REGÍMENES DEL SEGURO SOCIAL.	
3.3.1	Régimen Obligatorio.75
3.3.2	Régimen Voluntario.82
3.4	DETERMINACIÓN DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.83
3.5	AVISOS DE ALTA, BAJA Y MODIFICACIONES DE SALARIO92
3.6	SALARIO DIARIO INTEGRADO. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.94
3.7	TOPES Y DÍAS BASE DE COTIZACIÓN.99
3.8	CUOTAS OBRERO-PATRONALES.102
3.9	PAGOS AL SEGURO SOCIAL. SUA (Sistema Único de Autodeterminación).107

CAPÍTULO 4 OBLIGACIONES FISCALES DEL PATRÓN.

4.1	IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	
4.1.1	Fundamentación.111
4.1.2	Percepciones Gravadas y Exentas.113
4.1.3	El impuesto.119
4.1.4	El subsidio.123

4.1.5	El Crédito al Salario.	126
4.1.6	Cálculo del Impuesto Anual.	128
4.2	2% SOBRE NÓMINAS.		
4.2.1	Fundamentación.	132
4.2.2	Integración de la base.	134
4.2.3	Exenciones y Reducciones.	138
 CASO PRÁCTICO.			
	Elaboración de la Nómina de una Sociedad Anónima en el Distrito Federal.	146
 DISCUSIÓN.			
		191
 CONCLUSIONES			
		192
 BIBLIOGRAFÍA.			
		193

RESUMEN

El presente es un estudio teórico-práctico de los elementos necesarios en el desarrollo y elaboración de la Nómina, éste podrá ser empleado en cualquier tipo de organización en las que, por el simple hecho de existir una Relación Laboral, deba existir el correcto y oportuno cálculo y aplicación de lo contenido en este trabajo, ya que se presentarán los conceptos básicos del proceso que debe iniciar en el momento en que un nuevo miembro se integra a la organización, hasta el momento en que se da por terminada dicha Relación.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas han crecido de una manera vertiginosa, por lo que se ha hecho indispensable pensar en uno de los aspectos más importantes dentro de su organización, los recursos humanos, ya que si éstos proporcionan todo su esfuerzo, dedicación y entrega a la misma, será más fácil que aquélla consiga sus objetivos organizacionales, esto, sin dejar de considerar también las necesidades de las personas que la integran, dentro de éstas existen las necesidades sociales, psicológicas, biológicas, etc, y en este caso, siguiendo la temática del presente trabajo, las económicas, siendo una de las principales razones por las cuales una persona decide integrarse a una organización prestando sus servicios a ésta, ya que una de las mayores preocupaciones de las personas es contar con los medios y recursos necesarios para la satisfacción de sus necesidades, de ahí la importancia de llevar un adecuado control de las remuneraciones que éstos percibirán.

Dentro del Capítulo 1 se dará un panorama general acerca de lo que son las empresas, su clasificación y organización, además de las obligaciones que deben cumplir ante las autoridades correspondientes, también se hablará del contrato de trabajo y de los elementos necesarios para iniciar el proceso que ha de seguirse en el cálculo y pago de las nóminas.

En el Capítulo 2 se hablará de lo que son en sí los sueldos y salarios con los que habrán de remunerarse los diferentes servicios prestados, y más específicamente los elementos que integran la nómina, en los renglones de pagos, descuentos y prestaciones que marca la **Ley Federal del Trabajo**, abordando tanto su aspecto contable como fiscal y como intervienen cada uno de esos conceptos en el resultado final de este proceso que será, en este caso, el pago de la misma.

El Capítulo 3 se refiere al Seguro Social, las obligaciones que se tendrán al estar inscrito dentro del mismo, cómo serán integrados los salarios para efecto de los pagos de las diferentes cuotas obrero-patronales, además de mostrar el sistema de recaudación utilizado para realizar dichos pagos, todo esto según la **Ley del Seguro Social**.

Las obligaciones fiscales que habrán de asumirse cuando se tiene personal contratado se tratarán en el Capítulo 4, proporcionando un panorama general sobre el Impuesto sobre la Renta, su cálculo y entero ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público apoyándose en la **Ley del Impuesto sobre la Renta** y el **Código Fiscal de la Federación**, y el 2% sobre nóminas, obligación para con la Tesorería del Gobierno del Distrito Federal, según el **Código Financiero del Distrito Federal**.

En el caso práctico se mostrará de una forma sencilla todo el proceso que debe seguirse desde el momento en que un empleado ingresa a laborar en una organización hasta el momento en que recibirá su primera remuneración, los trámites a nivel administrativo que deben seguirse, el cálculo de la nómina, y su registro en lo que a contabilidad se refiere.

OBJETIVOS

Describir eficaz e ilustrativamente el proceso general a seguir en la elaboración de una nómina, mostrando de una manera práctica y sencilla los puntos que se deben considerar para iniciar este proceso en el que intervendrán todos aquellos aspectos involucrados en las relaciones laborales tanto del ámbito administrativo como contable y fiscal, para de esta manera auxiliar a las personas que así lo requieran, y de esta forma, contar con un adecuado control de los recursos humanos dentro de cualquier entidad económica.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El Método de Análisis consiste en un proceso dirigido a la separación de un conocimiento o un objeto en las partes que lo estructuran, en base a esta definición se dirá que en el presente trabajo se utilizará dicho método a fin de separar el concepto de Nómina en todas y cada una de las partes que la integran.

La investigación será bibliográfica, en la que el desarrollo de cada uno de los puntos establecidos en el índice será consultado en diversas fuentes de información, tales como libros, revistas, e internet, con la finalidad de hacer una recopilación de todos aquellos aspectos que nos serán de utilidad para la elaboración de una nómina, tal como se menciona dentro de los objetivos.

CAPÍTULO 1 GENERALIDADES

1.1 LA EMPRESA

1.1.1 Concepto. Clasificación.

Se puede definir Empresa como un sistema en el que se coordinan factores de producción, financiación y comerciales para vender un producto o prestar un servicio y así obtener un beneficio, para llegar así a la consecución de sus objetivos.

Existen clasificaciones en base a diferentes criterios, a continuación se enumerarán las que se consideran como principales, según Koontz ¹:

a) Por su función básica:

- Industriales: Son aquellas que se dedican a la transformación de materia prima en productos de uso final;
- Comerciales: Se dedican a la Compra-Venta de productos terminados; y
- De servicios.

b) En función del sector económico:

- Primario: Son aquellas que obtienen su producto directamente de la naturaleza;

¹ KOONTZ, HAROLD, WEIHRICH HEINZ, (1992), Elementos de administración, México, Mc Graw Hill.

- Secundario: Son las empresas de construcción y las industrias en general; y
- Terciario: Las que se dedican a prestar sus servicios.

d) Por el origen de su capital:

- Públicas: Cuando pertenecen a una administración pública; y
- Privadas: Cuando su propiedad, es decir, su capital está en manos privadas.

e) Por su magnitud y tamaño:

- Pequeñas;
- Medianas; y
- Grandes.

1.1.2 Organización.

Los diferentes factores, funciones y recursos de la empresa necesitan ser coordinados a través de una estructura organizativa, en la que se establezcan las diferentes áreas o niveles jerárquicos de la organización.

Para lo anterior, se deben organizar y agrupar las funciones a realizar, establecerse relaciones entre los diversos elementos de la organización y formar los flujos de autoridad, determinando los distintos niveles de toma de decisiones.

La organización implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá de operar el grupo social, ya que establece la disposición y correlación de las funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr sus objetivos.

La importancia de la organización dentro de una empresa radica en que ésta es de carácter continuo, ya que se puede decir que nunca termina, dado que las empresas y sus recursos están sujetos a cambios constantes tales como la expansión, contracción, nuevos productos o servicios, etc, lo que obligará a ésta a reajustes en la misma.

Además de que suministra los medios para que se puedan desempeñar las actividades de una manera eficiente eliminando la duplicidad de esfuerzos al delimitar claramente las funciones y responsabilidades, evitando la lentitud e ineficiencia en éstas, resultando en una reducción de los costos e incremento de la productividad.

Las organizaciones son estructuras que están compuestas por partes físicas que son: los Puestos que son unidades específicas de trabajo; y las Jerarquías que son los diversos niveles de autoridad dentro de la organización, estas partes serán incluidas en un todo llamado ORGANIGRAMA.

Un organigrama es una representación gráfica de la estructura formal de una organización que muestra las interrelaciones, las funciones, obligaciones y autoridad de cada nivel jerárquico.

El proceso básico para la elaboración de un organigrama puede ser como a continuación se sugiere:

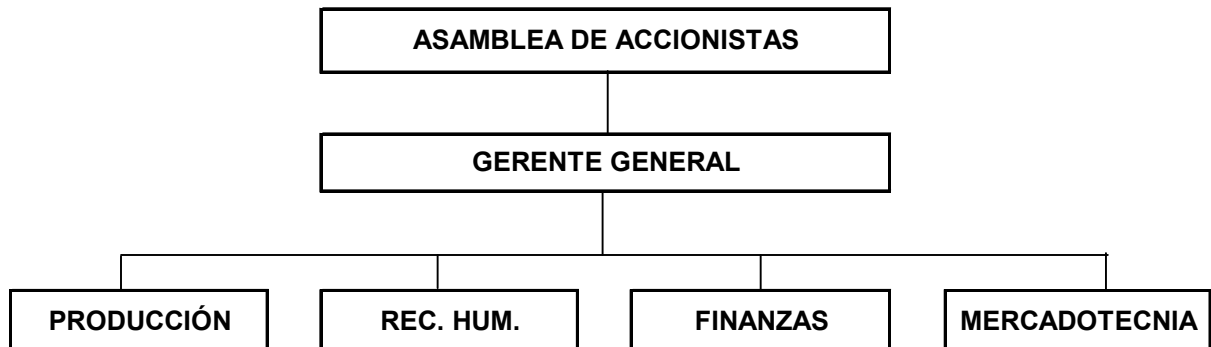
- Listar todos y cada uno de los departamentos de la empresa;
- Clasificar dichos departamentos;
- Agruparlos en áreas según su orden jerárquico;
- Asignar las actividades a cada una de las áreas;
- Explicar las relaciones de autoridad, responsabilidad y obligaciones entre los departamentos; y
- Establecer líneas de comunicación entre las diferentes áreas.

Debe decirse que al diseñar un organigrama se deben tener en cuenta ciertas recomendaciones tales como que: deberán ser claros y fáciles de leer y entender, por lo que no deben tener un número excesivo de cuadros o de puestos, y deberán contener únicamente el nombre de las funciones, no de las personas, a continuación se presentará la forma más común de presentación de éstos ²:

-Vertical: Cada puesto subordinado a otro se representa por cuadros en un nivel inferior, ligado por líneas que representan la comunicación de responsabilidad y autoridad; son los más usados ya

² P. ROBBINS STEPHEN, (1997) Administración, Teoría y Práctica, México, Prentice Hall.

que son fácilmente comprensibles y muestran en forma objetiva la jerarquía.



1.1.3 Obligaciones patronales en materia laboral.

Al hablar de una relación laboral deben tomarse en cuenta las obligaciones que se tienen como patrón al existir tal, para explicar esto se dividirá este proceso en dos partes, la primera serán las obligaciones que se tendrán al ingresar los empleados a la empresa; y la segunda, durante su estancia en la misma.

Al ingresar los empleados a la empresa:

- Deben inscribirse en el IMSS mediante su aviso de alta ante dicho instituto y en su caso, las modificaciones de salario, y baja de cada uno de los asegurados, en el punto 3.5 del Capítulo 3 se tratará mas ampliamente este tema;
- Inscribir a los trabajadores en el INFONAVIT (Artículo 29-1 LINFONAVIT); y

- Si el personal ingresa iniciado el año, la empresa deberá pedir la Constancia de Percepciones e Impuestos Retenidos, por el patrón anterior, a más tardar dentro del mes siguiente a su ingreso tal como lo señala el Artículo 118 IV LISR que a texto dice: *“Solicitar, en su caso, las constancias a que se refiere la fracción anterior, a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio y cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes”*.

Durante su estancia en la empresa:

- Llevar registros tales como nómina de pagos y listas de raya en las que se asienten los datos del trabajador y los salarios recibidos por éstos;
- Entregar al trabajador una copia del recibo de pago de su sueldo cada semana o quincena, según sea el caso, y anualmente entregarle su constancia de antigüedad señalando el número de días de vacaciones que le corresponderán en ese año y la fecha en que éstas han de tomarse;
- Determinar el monto y realizar las retenciones mensuales de impuestos y entregar en efectivo los saldos a favor derivados de la aplicación del Crédito al Salario, tema que será tratado en el Capítulo 4;
- Determinar el monto y entregar al IMSS el importe de las cuotas obrero-patronales;

- Determinar el monto y entregar a la Tesorería del Gobierno del Distrito Federal el importe del Impuesto sobre Nóminas;
- Anualmente realizar el cálculo del Impuesto Anual de ISR en los términos del Artículo 116 LISR;
- Entregar Constancia de remuneraciones pagadas e impuestos retenidos a su personal a más tardar el día 31 de Enero por el año anterior, o dentro del mes siguiente a la fecha en que se retire el trabajador;
- Presentar a más tardar el día 15 de febrero la Declaración Informativa del Crédito al Salario y de Sueldos y Salarios por el año anterior y, entre otras;
- Revisar y, en su caso, modificar la Prima de Riesgo de Trabajo que estará vigente de marzo a febrero del siguiente año, como lo dice el Artículo 74 de la LSS.

1.1.4 Relaciones con los empleados.

Las organizaciones para lograr sus objetivos requieren allegarse de una serie de recursos, éstos pueden ser de tres tipos ³:

- Materiales: Son todos aquellos recursos que pueden ser medidos, como las materias primas, las instalaciones, el dinero, la maquinaria, etc.
- Técnicos: Son todas aquellas aplicaciones de la ciencia para conseguir resultados prácticos y favorecer la resolución de

³ ARIAS GALICIA FERNANDO, (1990), Administración de Recursos Humanos, México, Trillas.

necesidades humanas, se pueden mencionar los sistemas, los instructivos, manuales, organigramas, etc.

- Humanos: Es el esfuerzo o la actividad humana presente en las empresas, incluye además factores tales como las actitudes, habilidades, conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, potencialidades, etc, éstos pueden mejorar y perfeccionar los dos anteriores.

Como se mencionó los recursos humanos son tal vez la parte más importante en toda organización ya que sin ellos no sería posible el uso de los demás recursos, éstos tienen entre otras la característica de que no son propiedad de la organización, ya que las cualidades de cada persona forman parte de su patrimonio personal, y solo se podrán prestar los servicios con la justa retribución, el pleno consentimiento de las partes y la disposición voluntaria de la persona.

De lo anterior se resume que para que exista una buena relación entre la empresa y los recursos humanos es necesario que se les proporcione la seguridad de una retribución justa a su esfuerzo, además de los incentivos que se crean necesarios a fin de que esto se vea reflejado en su desempeño laboral y redunde en la consecución de los objetivos organizacionales.

En las empresas se presume que debe existir el Departamento de Personal para mediar las relaciones obrero-patronales, aunque no siempre es posible conformar este departamento, si debe existir al menos una persona que se dedique a realizar las funciones de éste,

por ejemplo el control de asistencias, elaboración de la nómina, pagos, trámites varios, etc.

Las relaciones con los empleados son de suma importancia para la organización, D.E. McFarland las define como *“Relaciones de la empresa con los empleados como grupo, aunque éstos no se encuentren representados por un sindicato”* mientras que para Amaro Guzmán son *“Las relaciones que se circunscriben a asuntos netamente laborales, de orden jurídico”*⁴, de esto se puede deducir que incluye todos los aspectos de las relaciones de una organización con su personal, tanto a nivel individual como colectivo.

Esta relación siempre será de intercambio , ya que en la medida en que se vayan satisfaciendo los objetivos individuales se hará lo propio con los organizacionales, la persona ingresa a una organización en busca de satisfacer ciertas necesidades, y la empresa lo recibe esperando que ayude a la consecución de los objetivos de la misma, por lo que ambos irán de la mano en esta búsqueda.

1.2 LOS EMPLEADOS

1.2.1 El contrato de trabajo. Conceptos.

El contrato se puede definir como el acto jurídico a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear, modificar o

⁴ RODRÍGUEZ VALENCIA J. (1993), Administración Moderna de Personal, México, ECASA.

extinguir derechos y obligaciones, para que se de éste, deben existir dos elementos necesarios; uno de ellos es el consentimiento y el otro es el objeto, si falta alguno de ellos, no existirán los derechos ni las obligaciones que de él deriven ⁵.

El consentimiento se da con el acuerdo de voluntades sobre lo que va a constituir el contrato, es decir, el objeto. El consentimiento se puede manifestar de dos maneras; expresamente en el que se da a conocer verbalmente o por escrito los derechos y las obligaciones que se van a contraer derivados de la celebración del contrato y; tácitamente que es manifestando la voluntad a través de hechos o actos que den bases suficientes para considerar que éste fue otorgado.

A veces un contrato surte todos los efectos legales correspondientes sin que se celebre por escrito, ejemplo de eso es el Contrato de Trabajo, ya que al darse alguno de los previstos establecidos en la **Ley Federal del Trabajo**, existirá una auténtica Relación Laboral con todas y cada una de sus consecuencias aún cuando no haya un documento por escrito, en caso de si existir dicho contrato solo será válido si al momento de otorgar el consentimiento no existieron vicios de voluntad como son dolo, violencia (física o moral), o lesión.

⁵ LÓPEZ LOZANO EDUARDO, (2005), Aspectos Contractuales y Fiscales sobre Sueldos y Salarios, México, ISEF.

El objeto consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado deberá hacer o no hacer, por ejemplo en un contrato de prestación de servicios profesionales, el profesionista se obliga a prestar un servicio determinado, y para que este contrato sea válido es necesario que el objeto o el fin de éste sea lícito.

La naturaleza de un contrato no depende del nombre que se le dé, sino de la forma en que se va a ejecutar el objeto, ya que hay contradicciones al respecto de que, por ejemplo, un Contrato de Trabajo no existe y que por consiguiente no hay una relación de trabajo, pero si la forma en que se ejecuta el objeto del contrato implica una subordinación se está frente a un elemento característico de una relación de trabajo y por ende se tendrán todas las obligaciones derivadas de la Ley respectiva.

La LFT en su Artículo 20 establece que *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”

1.2.2 Elementos del contrato de trabajo.⁶

Los elementos presentes en un contrato de trabajo son los siguientes:

- Las partes: En este caso intervienen dos partes, por un lado tenemos al patrón y por el otro al trabajador. Al patrón la LFT en su Artículo 10 lo define como *“La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”* y al trabajador en el Artículo 8 como *“La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*.
- El objeto (el trabajo): En el segundo párrafo del Artículo 8 se dice que *“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”*.
- Derechos y obligaciones: Serían las condiciones generales del trabajo que son las que establecerán la forma y los términos en que se va a ejecutar el trabajo y como se relacionarán las partes.

⁶ LÓPEZ LOZANO EDUARDO, (2005), Aspectos Contractuales y Fiscales sobre Sueldos y Salarios, México, ISEF.

1.2.3 Datos necesarios para su ingreso.

Se debe tener en cuenta que al ingresar un trabajador a la organización es necesario hacer un expediente personal en el que se incluyan todos aquellos documentos o datos que pudieran ser de utilidad en la realización de trámites.

Datos de identificación:

Nombre del empleado, Número de empleado, Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes, Número de seguridad social, Lugar de nacimiento, Sexo y Estado civil.

Datos de ubicación:

Puesto, Departamento, Subdirección, Dirección, Clave contable del empleado, Lugar de trabajo, Turnos, Domicilio y Teléfono.

Datos para pago:

Categoría, Tipo de contratación, Lugar de pago, Forma de pago, Banco, Sucursal o Cuenta Bancaria, Tipo de Nómina, Salario Diario Nominal e Integrado y Salario mensual.

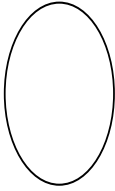
Fechas:

De nacimiento, ingreso, antigüedad, de vencimiento del contrato, Modificaciones de salario, y en su caso, Fecha y motivo de baja.

1.2.4 Documentos necesarios en el control de personal.

Al iniciar el proceso de la nómina es necesario allegarnos de ciertos documentos para auxiliarnos en el control del personal, a continuación se darán ejemplos de algunos que nos serán de gran utilidad para llevar un adecuado registro de la misma.

- Credenciales: Es necesario entregar éstas a los empleados en el momento de ingresar a la empresa para de esta forma controlar el acceso a las instalaciones. Los datos que deben contener variarán en cada empresa pero regularmente serán: Nombre de la empresa, Nombre del empleado, Número de empleado, CURP, Número de Seguridad Social, Departamento o área, Fotografía, Firma de la autoridad correspondiente, Firma del empleado y, en su caso, Vigencia de la misma, como se muestra en la siguiente figura:

 Foto	ENGA DE MÉXICO S.A	
	Nombre del empleado: Lara Ugalde Pablo Número de empleado: 001 CURP: LAUP790701HDFRGB08 NSS: 11997914806 Departamento: Ventas	
	_____ Firma del Gerente	_____ Firma del Empleado
Vigencia: Hasta 31-12-05		

- Kardex: Es la lista de asistencia de los empleados, éste nos sirve para visualizar fácilmente el ausentismo del empleado, y para que en el momento del cálculo de la nómina nos sea más fácil aplicar a cada uno los conceptos que la integrarán.

ENGA DE MÉXICO S.A																															
Número de empleado: <u>001</u>																Año: <u>2005</u>															
Nombre del empleado: <u>Lara Ugalde Pablo</u>																Fecha de ingreso: <u>01-01-05</u>															
CURP: <u>LAUJ790701HDFRGB08</u>																Departamento: <u>Ventas</u>															
NSS: <u>1199791480-6</u>																															
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Ene																															
Feb																															
Mar																															
Abr																															
May																															
Jun																															
Jul																															
Ago																															
Sep																															
Oct																															
Nov																															
Dic																															
Observaciones:																															
Claves: F faltas I Incapacidades R Retardo V Vacaciones D Descanso																															

- Recibos de Pago: El Artículo 132 de la LFT en su fracción II establece que es obligación del patrón *“Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento”* y en la VII *“Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido”*, para poder comprobar lo señalado en la fracción II se pedirá al empleado que firme el original de su recibo de pago en el que se consignent los conceptos de pagos y

descuentos al recibir el importe consignado en el mismo, en lo relativo a la fracción VII, aunque se mencionan 15 días lo conveniente es hacerlo cada vez que se pague algún concepto, cualquiera que sea éste.

Los recibos se harán en original y copia; el original firmado lo conservará la empresa, se recomienda que por lo menos 5 años y la copia será entregada al trabajador.

A continuación se presentará un modelo general de recibo, aunque el que se use será a consideración de la empresa.

ENGA DE MEXICO S.A						
Número	Nombre				CURP	
001	Lara Ugalde Pablo				LAUJ790701HDFRGB08	
Puesto	Departamento	Salario Diario	S.D.I	Del	Al	N.S.S.
Vendedor	Ventas	65.70	68.66	01-01-05	15-01-05	11997914806
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto	Importe	
001	Sueldo	985.50	101	Desc. IMSS	(24.46)	
002	Cred. al Salario	156.71				
Total Percepciones		1,142.21	Total Deducciones		(24.46)	
Neto a pagar: \$ 1,117.75						
(Un mil ciento diecisiete pesos 75/100)						
Recibí de ENGA DE MÉXICO S.A por concepto del pago total de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.						
<hr style="width: 20%; margin: auto;"/> Firma del Empleado						

- Tarjetas para el reloj checador: Son utilizadas para controlar la hora de entrada y salida de los empleados y para controlar el tiempo extra.

ENGA DE MÉXICO S.A DE C.V					
Tarjeta de control de Tiempo					
Departamento: Ventas					
Número de empleado: 001					
Nombre del empleado: Lara Ugalde Pablo					
CURP: LAUJ790701HDFRGB08					
NSS: 1199791480-6					
DÍA	FECHA	TIEMPO NORMAL		TIEMPO EXTRA	
		ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA
LUNES	01-01-05				
MARTES	02-01-05				
MIÉRCOLES	03-01-05				
JUEVES	04-01-05				
VIERNES	05-01-05				
<p>_____</p> <p>Firma del Empleado</p>			<p>_____</p> <p>Firma del Gerente</p>		

1.3 LA NÓMINA.

1.3.1 Concepto. Tipos.

La nómina es *“El documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldo percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción y deducción para cada uno de ellos dentro en un período determinado”*.⁷

En ésta se verán reflejados todos los pagos o descuentos que se efectúen a los empleados, en caso de hacerse pagos fuera de la nómina, éstos deberán integrarse después a la misma, ésta es regularmente una de las condiciones dentro de los contratos colectivos de trabajo. El proceso de nómina debe hacerse periódicamente a fin de determinar las percepciones netas que ha de recibir cada uno de los trabajadores por sus servicios.

En la nómina se deben incluir todas las personas físicas que tengan una relación de trabajo subordinado con la empresa, sea ésta una persona física o moral.

Las nóminas pueden clasificarse en base a los periodos que abarcan pudiendo ser de manera semanal, quincenal, mensual, estas son llamadas también regulares.

⁷ OROZCO COLLÍN LUIS ÁNGEL, (2005), Estudio Integral de la Nómina, México, ISEF.

El Artículo 88 de la LFT señala que el plazo para el pago del salario a los trabajadores que desempeñen un trabajo material no podrá ser mayor que una semana y quince días en el caso de los demás trabajadores, la nómina mensual se paga regularmente a los altos ejecutivos, cuando en su contrato se señala este plazo.

También están las nóminas especiales que son aquellas en que se hacen pagos extraordinarios, es decir, que no se hacen regularmente, se pueden incluir la Nómina de Vacaciones, pago de PTU, Aguinaldos, pago de Caja de Ahorro, etc.

Hay nóminas que son de carácter individual, es decir solo se aplicarán a un empleado o a un grupo reducido como son la Nómina de pago de Liquidaciones y Finiquitos.

1.3.2 Procedimiento administrativo para su elaboración.

En la elaboración de la nómina intervienen varios departamentos para procesar la información necesaria para tal efecto, así se tendría que el área de Recursos Humanos dará la información sobre asistencias, incapacidades, permisos, préstamos, etc, Informática participará en su procesamiento, el área de Finanzas se involucra en el pago mismo, Contabilidad tendrá la tarea de llevar el registro con sus respectivas provisiones, y el área Fiscal se encargará de preparar las declaraciones correspondientes en cuanto a obligaciones fiscales se refiere, todo lo anterior en caso de ser una empresa grande que

cuenta con cada una de estas áreas, en caso contrario generalmente es una sola persona la que se encarga de llevar a cabo este proceso, aunque, cabe decir que el cálculo será igual, no importando el tamaño de la empresa.

El proceso para su elaboración iniciará en el momento en que nazca la relación laboral y terminará cuando exista la liquidación del personal, pasando por los avisos de alta, el cálculo mensual de la misma, los pagos periódicos requeridos, cálculo anual y las revisiones que en su caso nos soliciten las autoridades correspondientes.

En general el proceso podría ser ⁸:

- Definición de la políticas de pagos, descuentos y prestaciones;
- Definición de los calendarios de pago;
- Alta de los empleados;
- Consideración de los casos de incidencia que pudieran presentarse tales como faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones, etc;
- Considerar los pagos o descuentos fijos;
- Cálculo de la nómina;
- Obtención de reportes como los recibos;
- Pago de la nómina;
- Contabilización; y
- Presentación de informes y declaraciones.

⁸ OROZCO COLLÍN LUIS ÁNGEL, (2005), Estudio Integral de la Nómina, México, ISEF.

1.3.3 Contabilización.

La forma en que ha de llevarse a cabo la contabilización de la nómina variará de empresa a empresa dependiendo del sistema implementado para ello, pero en términos generales se puede decir que entre otras características debe ser:

- Completa: Ya que debe contener todos los conceptos de pagos, descuentos y prestaciones, no olvidando las provisiones;
- Confiable: Deberá ser susceptible de ser revisada en cualquier momento con la seguridad de que mostrará datos reales y fácilmente comprobables;
- Significativa: Debe contener la información necesaria para ayudar en determinado momento en la toma de decisiones;
- Oportuna: La contabilización debe hacerse de ser posible en el momento mismo del pago para evitar omisiones o errores; y
- Estable: La información que arroje el registro contable deberá ser obtenida aplicando los mismos criterios y reglas, a fin de que se pueda hablar de consistencia en su elaboración, por lo que es recomendable el uso de una guía contabilizadora.

Dentro de la contabilización se recomienda tener una serie de catálogos que nos serán de gran utilidad, por ejemplo:

- Catálogo de trabajadores: En el que a cada trabajador se le asignará un número con el que será identificado en todos los registros y se usará en todas las modificaciones a éste;
- Catálogo de Departamentos: Es muy recomendable agrupar a los trabajadores dentro del que le corresponda, de esta manera nos será más fácil su localización.
- Catálogo de Percepciones y Deducciones: En éste se definirán de manera clara todos los conceptos señalados en el siguiente Capítulo.

A continuación se mostrará un ejemplo de una Póliza de diario para el registro de la nómina:

ENGA DE MEXICO S.A DE C.V					
				Póliza No. 182 Fecha: 15-01-2005	
POLIZA DE DIARIO					
Cuenta	Subcuenta	Concepto	Parcial	Debe	Haber
5100	29	Gastos de Venta Sueldos y Salarios Pablo Lara Ugalde	985.50	985.50	
	001		985.50		
1108	6	Anticipo de Impuestos Crédito al Salario	156.71	156.71	
2103	8	Impuestos por pagar Cuotas IMSS	24.46		24.46
1102	4	Bancos Bancomer	1,117.75		1,117.75
SUMAS IGUALES				1,142.21	1,142.21
Concepto: Registro de la Nómina de la 1a. Quincena de Enero de 2005					
Elaboró: _____					
Revisó: _____					
Autorizó: _____					

CAPÍTULO 2 PAGOS, DESCUENTOS Y PRESTACIONES

2.1 POLÍTICAS DE PAGOS, DESCUENTOS Y PRESTACIONES

Una vez contratado el trabajador se inician una serie de relaciones entre él y la organización, frecuentemente estos nexos no solo se dan de manera individual, sino colectivamente, por lo que es necesaria la implementación de políticas que han de regir dichas relaciones.

“Las políticas son las líneas generales de conducta que deben establecerse en las empresas con el fin de alcanzar sus objetivos; éstas permiten al personal operativo de una organización tomar decisiones en cualquier momento ante determinada situación, compensando así la imposibilidad en que se halla la dirección para tratar con cada empleado”⁹.

Los requisitos que debe reunir una política son:

⁹ ARIAS GALICIA FERNANDO, (1990), Administración de Recursos Humanos, México, Trillas, p.291.

- Estabilidad: Ya que de esta forma se evitan los cambios de criterio redundando en una orientación clara para los ejecutores;
- Flexibilidad: Para adaptarse a las necesidades que se vayan presentando y demanden su modificación;
- Inteligibilidad: Debe ser clara para evitar malas interpretaciones;
- Practicabilidad: Cada política fijada debe responder a las necesidades que están viviéndose; y
- Participación en su elaboración: Para que el personal esté dispuesto a seguirlas debe estar convencido de sus ventajas, y su participación ayudará a facilitar este convencimiento.

Entre otras, algunas de las políticas que pueden establecerse dentro de cualquier organización son las siguientes:

- Política de Vacaciones: Deberá establecerse el número de días que corresponderán a todo el personal, en caso de variar en las diferentes categorías o grupos de empleados, cuál será la Prima Vacacional a entregar, y los días o periodos en el año en que éstas podrán tomarse;

- Política de Gratificaciones: En ésta se señalarán el número de días que se pagarán por este concepto y la fecha o fechas de pago;
- Política de Fondo de Ahorro: Debe señalarse el porcentaje con el que operará este fondo, así como la(s) fecha(s) en que se hará la devolución del capital y los intereses;
- Política de Caja de Ahorro: Igualmente se señalará el porcentaje general con el que operará, o si será porcentaje individual y las fechas que se establezcan para la devolución del capital e intereses;
- Política de Despensas: Se establecerá la forma en que será entregada, ya sea en efectivo o vales, y si será una cantidad fija o en base a determinado porcentaje y cada cuándo se dará; y
- Política de Descuento de Comida: Para que ésta ayuda no integre el salario para efectos del Seguro Social, los trabajadores deberán pagar una cuota diaria que será igual para todos, que se manifestará en esta política.

2.2 SUELDOS Y SALARIOS

2.2.1 CONCEPTO.

Etimológicamente, el término Salario deriva de “sal”, esto en relación al hecho de que alguna vez se pagó con ella, y Sueldo proviene de “*sólidus*” que era una moneda de oro.

La LFT sólo reconoce el término Salario al que define en su Artículo 82 “*Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*”.

Otra definición de Salario es: “La ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo, o por la legislación nacional, y debida por un patrón a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar”¹⁰

¹⁰ ARIAS GALICIA FERNANDO, (1990), Administración de Recursos Humanos, México, Trillas, p.195

Aunque como se mencionó la LFT sólo reconoce el término salario, en la práctica se ha utilizado Sueldo para designar las percepciones que recibe un empleado con labores administrativas, intelectuales, de supervisión o de oficina, y Salario para aquellas que recibe un obrero que desempeña labores manuales o de taller.

Otro aspecto que los diferencia es que regularmente el Sueldo se paga quincenalmente, mientras que el Salario se pagará por semana, en lo que respecta a esto la LFT menciona en el Artículo 88 *“Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores”*.

Generalmente los Sueldos y Salarios se componen de dos elementos, en efectivo y en especie.

- En efectivo: Pudiendo ser mediante moneda de curso legal, traspaso a cuenta bancaria o cheque a favor del trabajador.
- En especie: Vales de despensa, comida, gasolina, etc.

2.2.2 CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN.

Entre las principales características de los Sueldos y Salarios se tiene que deben ser:

- Remuneradores: Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo.

- Suficientes: Ésto es, que debe asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

- Determinados previamente : El trabajador debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación de sus servicios.

Existen diversas clasificaciones, a continuación se enunciarán las que se consideran más importantes y relevantes en el desarrollo del tema que nos atañe ¹¹:

- Por el medio de pago:
 - En moneda de curso legal;

¹¹ REYES PONCE AGUSTÍN, (1998), Administración de Personal 2ª. parte Sueldos y Salarios, México, LIMUSA Noriega Editores.

- En especie; y

- Mixto.

- Por su capacidad adquisitiva:
 - Nominal: Es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor; y

 - Real: es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el total que recibe.

- Por sus límites:
 - Mínimo: Lo fija la Comisión Nacional para los Salarios Mínimos, y *“Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”* (Artículo 90 LFT); y

 - Máximo: Es el más alto que permite a la empresa una producción costeable.

2.2.3 INTEGRACIÓN Y FORMAS EN QUE PUEDE FIJARSE.

El Artículo 84 de la LFT dice que *“El salario 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”*.

En lo referente a las formas en que puede fijarse, la citada ley menciona en su Artículo 83 que *“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”*

Por Unidad de Tiempo se refiere a que sólo se tomará en cuenta el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, generalmente se toma como base una jornada que por lo regular será de ocho horas;

El salario por Unidad de Obra es también llamado por rendimiento, en el que el trabajo será medido en base a las unidades producidas, también es llamado “Destajo”; y

En cuanto a las comisiones se utilizan generalmente en los trabajos relacionados con las ventas, en los que el salario dependerá de las unidades que logren venderse o comercializarse.

2.3 DESCUENTOS

2.3.1 FALTAS.

Aunque el Artículo 135 Fracción II de la LFT especifica que queda prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón, algunas veces los empleados tienen que ausentarse eventualmente de sus labores por varias causas, pudiendo ser justificadas y no justificadas, debiendo aparecer éstas debidamente identificadas dentro del recibo de pago.

Dentro de las justificadas, pudiendo ser éstas con goce de sueldo, la LFT establece en el Artículo 132 Fracción X que se les debe permitir a los empleados faltar en caso de desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del mismo estado, avisando con la oportunidad debida, estas faltas también pueden ser una prestación propia de la empresa, por ejemplo, en el caso del onomástico del trabajador, en caso del fallecimiento o enfermedad grave de algún familiar cercano, matrimonio, etc, dependiendo esto de las políticas fijadas de antemano dentro de la misma.

También pueden existir estas faltas sin goce de sueldo, esto se da cuando por ejemplo el trabajador es suspendido o castigado por algún motivo en particular, como puede ser por haber acumulado

cierto número de retardos o incurrir en alguna falta establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, o por algún permiso personal que el empleado haya solicitado.

En caso de ser injustificadas, pueden darse varias sanciones, como el descuento del día, la suspensión, y en casos más extremos la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad alguna para el patrón, al tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin su permiso o justificación, tal como lo menciona la LFT en el Artículo 47 Fracción X.

En caso de que se opte por descontar estos días, se deberá descontar además la parte proporcional del día de descanso, por ejemplo, suponiendo que por cada seis días de trabajo corresponde uno de descanso la proporción sería:

$$7 / 6 = 1.166667$$

Para una falta de dos días resultaría:

$$2 \text{ faltas} \times 1.166667 = 2.33333 \text{ días a descontar}$$

2.3.2 INCAPACIDADES

La LSS distingue dos tipos de incapacidad, por riesgo de trabajo (Art. 41) y por enfermedad o maternidad (Art. 84), con respecto a enfermedad, el Artículo 42 Fracción II de la LFT menciona que es causa de suspensión temporal en la prestación del servicio siempre y cuando no se considere un riesgo de trabajo, y en relación a maternidad, la misma dice que se debe dar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, establecido como una obligación del patrón, ésto en el Artículo 132 Fracción XXVII.

“Los Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo” ¹².

“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación emocional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél” ¹³

¹² Ley Federal del Trabajo Artículo 473.

¹³ Ibidem. Artículo 474

“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 el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”¹⁴

Los riesgos de trabajo pueden redundar en: Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Total y Muerte.

A continuación se mostrará como define a cada una de ellas la Ley federal del Trabajo:

Artículo 478 “Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo durante un tiempo”

Artículo 479 “Incapacidad Permanente Parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”

Artículo 480 “Incapacidad Permanente Total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización,

¹⁴ Ley Federal del Trabajo Artículo 475.

medicamentos e indemnizaciones, todo ésto previsto en el Artículo 487 de la citada Ley.

Las indemnizaciones mencionadas en el párrafo anterior serán como sigue:

En caso de Incapacidad Temporal, consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar;

La incapacidad Permanente Parcial será pagada con el tanto por ciento que fija la Tabla de Valuación de Incapacidades (Artículo 514 LFT) calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido Permanente Total;

En el caso de la Incapacidad Permanente Total, la indemnización consiste en el importe de mil noventa y cinco días de salario; y

Cuando el riesgo provoque la muerte del trabajador deberán pagarse 2 meses de salario y la cantidad que fija el Artículo 502 LFT (setecientos treinta días de salario).

Estas incapacidades deberán estar debidamente documentadas con los Certificados de Incapacidad que emite el Seguro Social, y deberán ser considerados en el cálculo de la Prima de Riesgo de Trabajo, tema del cual se hablará en el Capítulo 3.

2.3.3 DESCUENTOS VARIOS.

- Pensión Alimenticia: Aunque la LFT establece en el Artículo 112 que el salario no puede ser embargado, también se establece en el mismo que si puede hacerse en el caso de pensiones alimenticias decretadas por las autoridades correspondientes, a favor de los hijos, esposa, ascendientes y nietos, este descuento debe hacerse sobre cualquier pago que se haga al trabajador, ya sean vacaciones, gratificaciones, indemnizaciones o liquidaciones;
- Descuentos Sindicales: Es obligación del patrón hacer las deducciones que establezcan los sindicatos previstas en sus estatutos;
- Descuentos FONACOT: Es el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, se creó para dar créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes diversos, éste opera de la siguiente manera: El trabajador acude con el proveedor a comprar el bien o el servicio que desea y el Fondo cubre el importe total del mismo, que se le descontará al trabajador por medio de la empresa, este descuento no deberá exceder del 20% de su salario;

- Descuentos INFONAVIT: Esta obligación de hacer estos descuentos la marca el Artículo 29 III de la Ley de dicho Instituto, para cubrir los préstamos a los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación ampliación o mejoras a las casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; y

- Descuentos por Préstamos Personales: Éstos son otorgados a criterio de las empresas pudiendo ser destinados a diversas causas según las necesidades que tenga cada trabajador, los cuales deberán ser debidamente registrados, a fin de conocer en cualquier momento la deuda que tiene éste para con la empresa.

2.4 PRESTACIONES SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

“Las prestaciones son beneficios al salario que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, buscando atraer elementos idóneos para su ingreso a la organización, retener a los ya existentes y motivarlos o desarrollarlos para lograr su mejor desempeño, tendiente a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador, aumentando con ello la estabilidad y posibilidades del progreso de ambos” ¹⁵

Las prestaciones se pueden clasificar en:

- Relacionadas o dependientes del salario (Aguinaldo, prima Vacacional, etc);
- Independientes del Salario (Transporte, comida, etc); y
- Obligaciones patronales (Son aquellas que no se entregan directamente al trabajador como los pagos al IMSS, INFONAVIT, etc.

¹⁵ TORRES DÍAZ JULIO, (1998), Administración de Prestaciones, Su Valoración, Otorgamiento y Aplicación, México, ECAFSA.

2.4.1 VACACIONES

La LFT en su Artículo 76 contempla que los trabajadores al cumplirse un año de iniciada la relación laboral deberán disfrutar de al menos 6 días laborables de vacaciones pagadas (de forma continua), días que aumentarán en una proporción de dos cada año subsecuente hasta llegar a 12, ésto a los cuatro años de servicio, después de este año se aumentarán dos días por cada 5 años de servicios, es decir:

DESDE	HASTA	DIAS DE VACACIONES
0.01	1.00	6
1.01	2.00	8
2.01	3.00	10
3.01	4.00	12
4.01	9.00	14
9.01	14.00	16
14.01	19.00	18
19.01	en adelante	20

Estas vacaciones se deben disfrutar y ser pagadas dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, según lo establece el Artículo 81 de la LFT, así como entregarle anualmente a los trabajadores una constancia que contenga su antigüedad, y el número de días que ha de disfrutar de vacaciones durante ese año, y de ser posible la fecha en que lo ha de hacer, además de que esta constancia nos ayudará a llevar un buen control sobre este concepto.

La LFT expresamente dispone que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, es decir que forzosamente deberán de disfrutarse, y en caso de que la relación concluya antes de cumplido el año, se tendrá el derecho a una remuneración en forma proporcional de los días que le correspondan.

Algunas veces algunas faltas o permisos son tomados como a cuenta de vacaciones, pero esto dependerá del criterio de cada empresa.

2.4.2 PRIMA VACACIONAL Y DOMINICAL.

La Prima que ha de pagarse por concepto de vacaciones nunca podrá ser inferior al 25% sobre el salario que le corresponda durante ese periodo (Art. 80 LFT)

DESDE	HASTA	DÍAS DE VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	DÍAS DE PRIMA VAC.
0.01	1.00	6	25%	1.50
1.01	2.00	8	25%	2.00
2.01	3.00	10	25%	2.50
3.01	4.00	12	25%	3.00
4.01	9.00	14	25%	3.50
9.01	14.00	16	25%	4.00
14.01	19.00	18	25%	4.50
19.01	en adelante	20	25%	5.00

En cuanto a la Prima dominical, ésta se da porque siempre que se pueda se procurará que el día de descanso a que todo trabajador tiene derecho sea el domingo, por lo que al ser trabajado éste, se pagará una prima adicional, que al igual que la Prima Vacacional, no deberá ser menor al 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Artículo 71 LFT).

2.4.3 AGUINALDO.

El aguinaldo es un “sueldo adicional” que debe pagar todo patrón a sus trabajadores de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario.

El Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo dice que:

“ Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre del año de que se trate, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

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

2.4.4 TIEMPO EXTRA.

El tiempo extra puede ser definido como la prolongación de la Jornada de Trabajo (Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su servicio), que debe ser de máximo 8 horas en caso de la Jornada diurna que comprende de las seis a las veinte horas; de 7 la nocturna que va de las veinte a las seis horas; y 7 ½ la mixta que es la que comprende periodos de tiempo de la diurna y la nocturna, siempre y cuando el periodo nocturno sea menor a 3 ½ horas, en caso contrario se tomará como nocturna.

Las horas extras no podrán ser mayores a tres horas diarias ni más de tres veces por semana, y los trabajadores no podrán ser obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al establecido, por lo que éstas horas extras deberán ser de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Éstas serán pagadas con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas ordinarias de la jornada, esto quiere decir, se pagarán al doble y en caso de existir más de las nueve horas permitidas por semana, las adicionales deberán pagarse con un doscientos por ciento más del salario que corresponda.

2.4.5 FONDO Y CAJA DE AHORRO.

Existe una clara diferencia entre la Caja y el Fondo de ahorro, por una parte la primera es una fórmula creada por los trabajadores para fomentar el ahorro entre ellos, y la empresa solo participa en lo tocante al descuento que se hace a cada trabajador para este fin, tanto de las aportaciones como de los pagos de los préstamos contraídos, y ésta lo entrega a quien administra estos recursos, pudiendo ser una institución de crédito mediante un fideicomiso, o al sindicato, cuyas condiciones están previstas regularmente en el Plan de Previsión Social de la empresa en el que se establecen las normas y procedimientos de operación.

El Fondo de Ahorro tiene un tratamiento diferente, ya que éste es creado por las empresas nacido de las llamadas “Estrategias Fiscales” que busca dar a los trabajadores un ingreso exento de ISR, que no interviene en la determinación de las cuotas del Seguro Social, y que además fomente el ahorro entre los trabajadores.

El funcionamiento en general del Fondo de ahorro consiste en que el trabajador ahorre ya sea quincenal o mensualmente una cantidad, y la empresa aporte una cantidad similar, que será entregada al trabajador en las fechas establecidas de antemano, además de los intereses que, en su caso, haya generado esta cantidad, estas cantidades pueden usarse en determinado momento para hacer préstamos a los mismos empleados bajo ciertos términos y regulación.

2.4.6 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS (PTU).

“La Participación de Utilidades es un derecho de los trabajadores que se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 123 Fracción IX), y representa uno de los ejemplos más claros de la búsqueda de la justicia social por el legislador, a través de la distribución de la riqueza generada por las empresas con la participación de los dos sectores de la producción: Capital y Trabajo”¹⁶

El derecho de los trabajadores a recibir esta participación tiene como objetivos ser instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital reconociendo la aportación de la fuerza de trabajo; contribuir, en lo posible, a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias para mejorar la distribución de la riqueza; y aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y empresarios para alcanzar una prosperidad a la par.

Son sujetos obligados a participar utilidades, todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, y en general, todos los contribuyentes personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicios.

¹⁶ TÉLLEZ RAMÍREZ LYSSETTE, RIVERA VARGAS ROLANDO, (2005), PTU 2005 Estudio Práctico del Marco Legal y Régimen Fiscal, México, ISEF.

Todos los trabajadores que presten un trabajo personal subordinado a una persona ya sea física o moral, cualquiera que sea el acto que le dé origen mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran, ya sea que sean de planta o eventuales, éstos últimos tendrán este derecho si al menos trabajaron 60 días durante el año.

La LFT abarca este tema en sus Artículos 117 al 131 y de forma general lo que dispone es lo siguiente:

-Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de acuerdo al porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.

-El reparto de las utilidades entre los trabajadores deberá hacerse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual (31 de marzo para las Personas Morales y 30 de abril para las Personas Físicas).

-Las empresa exceptuadas de esta obligación son:

- a.- Las de nueva creación durante su primer año de funcionamiento;
- b.- Las de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de su funcionamiento;

- c.- Las empresa de la industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;
- d.- Las instituciones de asistencia privada;
- e.- El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- f.- Las empresas que tengan un capital menor al que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

-Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

-Tampoco participarán los trabajadores domésticos.

-El porcentaje que se repartirá será el 10% de la utilidad fiscal (Renta Gravable).

Tomando como base el Artículo 16 de la LISR a continuación se mostrará la forma en que ha de determinarse la Renta Gravable, que es el resultado de disminuir a la totalidad de los **Ingresos Acumulables** obtenidos en el ejercicio, las **Deducciones Autorizadas** por la ley.

Ingresos Acumulables: *“Las personas morales residentes en el país, incluida la asociación en participación, acumularán la totalidad de los ingresos en efectivo, en bienes, en servicio, en crédito o de cualquier otro tipo, que obtengan en el ejercicio, inclusive los provenientes de sus establecimientos en el extranjero. El ajuste anual por inflación acumulable es el ingreso que obtienen los contribuyentes por la disminución real de sus deudas...”¹⁷*

Este tema de los Ingresos Acumulables es tratado ampliamente por la LISR en el Capítulo I (De los Ingresos) del Título II (De las Personas Morales) en sus Artículos 17 al 28.

Deducciones Autorizadas: *“Los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:*

- I Las devoluciones que se reciban o los descuentos y bonificaciones que se hagan en el ejercicio.*
- II El costo de lo vendido.*
- III Los gastos netos de descuentos, bonificaciones, o devoluciones.*
- IV Las inversiones.*
- V Derogada*
- VI Los créditos incobrables y las pérdidas por caso fortuito, fuerza mayor...*

¹⁷ Ley del Impuesto Sobre la Renta Artículo 17

- VII *Las aportaciones efectuadas para la creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal...*
- VIII *Las cuotas pagadas por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social, incluso cuando éstas sean a cargo de los trabajadores.*
- IX *Los intereses devengados a cargo en el ejercicio, sin ajuste alguno. En el caso de los intereses moratorios, a partir del cuarto mes se deducirán únicamente los efectivamente pagados...*
- X *El Ajuste Anual por Inflación que resulte deducible...*
- XI *Los anticipos y rendimientos que paguen las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que entreguen las sociedades y asociaciones civiles a sus miembros...”¹⁸*

Las Deducciones Autorizadas son contemplados por la LISR en las Secciones I (De las deducciones en general), II (De las Inversiones) y III (Del Costo de lo Vendido), del Capítulo II (De las Deducciones), del Título II (De las Personas Morales) en sus Artículos 29 al 45.

A continuación se muestra un ejemplo de cómo ha de determinarse la PTU por repartir:

¹⁸ Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) Artículo 29

**CÁLCULO DE PTU (DATOS DE 2004)
POR REPARTIR EN 2005**

**Artículo 16
Fracción 1**

	CONCEPTO	IMPORTE
	Total de los Ingresos Acumulables	16,300,000.00
-	Interés Acumulado	-
-	GANANCIA INFLACIONARIA	310,000.00
+	Ingr. por dividendos o utilidades en acciones	-
+	Utilidad en cambios	20,000.00
+	Monto de la enajenación menos ganancia acumulable de activos fijos	25,000.00
=	Total de Ingresos afectos al pago de PTU	<u><u>16,035,000.00</u></u>

Fracción 2

-	Deducciones Autorizadas	15,265,000.00
+	Deducciones Fiscales por Inversiones	184,500.00
+	Pérdida Inflacionaria	485,000.00
-	Deducción contable por inversiones	105,000.00
-	Valor nominal de dividendos reembolsados	-
-	Intereses devengados a cargo	2,000.00
-	Pérdida en cambios	13,500.00
=	Deducciones para determinar la base para la PTU -	<u><u>14,716,000.00</u></u>

BASE GRAVABLE PARA PTU **1,319,000.00**

X **TASA** **10.00%**

= **PTU DEL EJERCICIO** **131,900.00**

+ **PTU DEL EJERCICIO ANTERIOR NO COBRADA** **1,850.00**

+ **SUELDOS DEL EJ. ANTERIOR NO COBRADOS** **12,750.00**

= **PTU POR REPARTIR** **146,500.00**

La forma en que habrá de hacerse el reparto es el siguiente: La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores según el número de días trabajados por cada uno, independientemente del monto de los salarios y la segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año, como a continuación se ejemplifica.

ENGA DE MEXICO S.A								
Cédula de Reparto de Utilidades 2005								
Utilidad por repartir = \$ 146,500.00								
	(A)	(B)	(B / A)		(C)		(D)	(C + D)
No.	Días Trabajados en el año	Salario Anual	Salario Promedio	Factor (1)	Participación por Días trabajados	Factor (2)	Participación por Salario	Participación Total
1	340	25,500.00	75.00	14.5193	4,936.58	73.3108	5,498.31	10,434.89
2	358	18,616.00	52.00	14.5193	5,197.92	73.3108	3,812.16	9,010.08
3	355	24,104.50	67.90	14.5193	5,154.36	73.3108	4,977.81	10,132.17
4	350	22,750.00	65.00	14.5193	5,081.77	73.3108	4,765.21	9,846.98
5	357	19,081.65	53.45	14.5193	5,183.40	73.3108	3,918.46	9,101.86
6	330	26,888.40	81.48	14.5193	4,791.38	73.3108	5,973.37	10,764.75
7	358	22,554.00	63.00	14.5193	5,197.92	73.3108	4,618.58	9,816.50
8	358	20,406.00	57.00	14.5193	5,197.92	73.3108	4,178.72	9,376.64
9	310	25,258.80	81.48	14.5193	4,500.99	73.3108	5,973.37	10,474.36
10	353	18,356.00	52.00	14.5193	5,125.32	73.3108	3,812.16	8,937.48
11	354	24,036.60	67.90	14.5193	5,139.84	73.3108	4,977.81	10,117.65
12	320	20,160.00	63.00	14.5193	4,646.18	73.3108	4,618.58	9,264.76
13	351	28,599.48	81.48	14.5193	5,096.28	73.3108	5,973.37	11,069.65
14	306	17,442.00	57.00	14.5193	4,442.91	73.3108	4,178.72	8,621.63
15	245	19,962.60	81.48	14.5193	3,557.23	73.3108	5,973.37	9,530.60
	5045	333,716.03	999.17		73,250.00		73,250.00	146,500.00

$$(1) \text{ FACTOR POR DÍAS} = \frac{50\% \text{ PTU de días trabajados}}{\text{Total de Días Trabajados}} = \frac{73,250.00}{5045} = \mathbf{14.5193}$$

$$(2) \text{ FACTOR POR DÍAS SUELDO} = \frac{50\% \text{ PTU de sueldos percibidos}}{\text{Total Salarios Promedio}} = \frac{73,250.00}{999.17} = \mathbf{73.3108}$$

2.4.7 COMISIONES.

Las comisiones son las retribuciones que reciben los empleados de la empresa por vender las mercancías o servicios que la empresa produce o presta. La Ley Federal del trabajo reserva el Capítulo IX del Título Sexto (Trabajos Especiales) a los agentes de comercio y otros semejantes, que son a los que regularmente se les paga en base a las comisiones.

El artículo 286 (LFT) dice que el salario a comisión comprende: una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada; sobre el pago inicial; sobre los pagos periódicos; o dos o las tres de dichas primas, el plazo para el pago de estas comisiones puede ser, en caso de que se fije una prima única, el momento en que se perfeccione la operación que le sirve de base; y si se pagará sobre los pagos periódicos, en el momento en que se realicen éstos.

Cabe aclarar que si el comisionista tiene un contrato firmado con la empresa como tal, y presenta factura por sus comisiones, no debe considerársele en la nómina.

Regularmente se deben pagar las comisiones hasta el momento en que se cobren las mercancías o servicios, ya que la LFT es muy específica en cuanto a que las primas no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

2.4.8 DÍAS DE DESCANSO TRABAJADOS.

Por cada seis días de trabajo se debe disfrutar por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro, que se procurará que sea el domingo, y en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que se disfrutará el día de descanso (Artículo 70 LFT).

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso, pero en caso de hacerlo, el patrón deberá pagar además del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

El fundamento para proporcionar este día de descanso es en parte biológico, ya que tiene como finalidad preservar la salud física y mental del trabajador, procurándole el reposo necesario para recuperar sus energías.

2.4.9 DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS.

El artículo 74 enuncia los días de descanso obligatorio (festivos) en los que el trabajador no está obligado a asistir a prestar sus servicios, y son:

-1° de Enero; 5 de Febrero; 21 de Marzo; 1° de Mayo; 16 de Septiembre; 20 de Noviembre; 1° de Diciembre de cada seis años ; 25 de Diciembre; y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En caso de que sea necesario el trabajo en estos días, los trabajadores y el patrón deberán ponerse de acuerdo en el número de trabajadores que deberán asistir a laborar, los trabajadores acordados quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Éstos días están previstos con el fin de que el trabajador pueda tener el tiempo suficiente para conmemorar o participar en determinadas ceremonias o acontecimientos de diversa índole, ya sean cívicos, tradicionales o religiosos.

2.4.10 PREMIOS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Uno de los más graves problemas a que se enfrenta una empresa es el ausentismo de los trabajadores, además de los retardos, por lo que se han implementado incentivos, estímulos o premios económicos por la asistencia y puntualidad, a fin de eliminar en lo posible estos problemas.

Ya que la LFT no contempla estos conceptos, éstos solo serán estipulados en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Reglamento Interno del trabajo.

Por ejemplo puede acordarse de que el Premio por Asistencia se dará a quien no incurra en inasistencias injustificadas, y el de puntualidad podría operar si no se tienen retardos, considerando la tolerancia que se haya establecido con anterioridad, además podría darse un incentivo adicional que se entregará anualmente.

Estos incentivos o premios pueden fijarse en un porcentaje del sueldo nominal, o bien una cantidad fija.

2.4.11 VIÁTICOS.

Los Artículos 28 y 30 de la LFT hablan de que cuando el trabajo se presta fuera de la República Mexicana o dentro de la misma, pero en un lugar distinto a la residencia del trabajador y a más de 100 Kms. se deberán pagar los gastos de transporte, repatriación y traslado desde el lugar de origen y alimentación del trabajador y, en su caso, de su familia y todos los demás gastos que se originen por el paso de las fronteras y trámites de migración.

Si se conoce de antemano el monto de estos viáticos, se entregarán al trabajador bajo este concepto, y si no se conocen previamente se le puede dar un anticipo que se registrará en el rubro de “Gastos por comprobar” y posteriormente mediante los comprobantes autorizados se procederá a su eliminación de este rubro, al mandar cada gasto a la cuenta correspondiente.

2.4.12 PREVISIÓN SOCIAL.

El artículo 8 de la LISR define a la Previsión Social como: *“Las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de los trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”*

Estos gastos deben ser considerados como necesarios para la explotación de un negocio, ya que se traducen en un mejor rendimiento del trabajo, que redundan en una mayor y mejor producción.

Algunas de las principales características que deben reunir las prestaciones de Previsión Social son:

- Se otorgan como un complemento al salario;
- Se busca satisfacer en forma equitativa las necesidades de los empleados, por lo que se otorgan de manera general;
- Proporcionan cierta seguridad al empleado;

- Buscan el desarrollo integral del individuo; y
- Buscan satisfactores no solo económicos, sino de índole personal, familiar, como son las actividades recreativas, deportivas y familiares.

Los requisitos que deben reunir son que:

- Deben constar en un plan que esté por escrito;
- Deben ser comunicadas a todos los empleados; y
- Se deben otorgar de manera general;

Entre otras, las principales prestaciones en materia de Previsión Social que más se ha dado por ofrecer son:

- Reembolso de Gastos Médicos, dentales y hospitalarios;
- Despensa: Puede ser entregada en efectivo o especie (Vales de Despensa);
- Ayuda para comida; Igualmente puede ser entregada en efectivo o especie mediante Vales de Comida;
- Alimentación;

- Ayuda para renta;
- Ayuda para Transporte;
- Uniformes;
- Becas;
- Ayuda por fallecimiento;
- Ayuda para útiles escolares;
- Transporte de Personal; y
- Ayuda para celebraciones diversas (Cumpleaños, fiestas de fin de año, Día de las Madres, etc).

Se ha mencionado que regularmente los pagos por conceptos de Previsión Social se pagan con VALES, esta operación consiste en que la empresa compra al proveedor de este servicio cierta cantidad de estos vales para pagar a sus empleados con éstos. Los empleados acuden a las tiendas o establecimientos afiliados a este sistema (regularmente Tiendas de Autoservicio), y pagan sus compras con estos vales, y a su vez las tiendas acuden con los proveedores por el reembolso de los mismos, entre los más comunes están los siguientes:

- VALES DE DESPENSA: Son un sustituto a las despensas armadas y los reembolsos de facturas de estos gastos, que anteriormente se daban, además de que aseguran que este ingreso se destine únicamente a la adquisición de artículos de primera necesidad.

- VALES DE COMIDA O TICKET RESTAURANTE: Éstos tiene la finalidad de cubrir las necesidades de alimentación diaria, además evita la necesidad de contar, en determinado momento, con servicio de restaurante dentro de la empresa.

- VALES DE UNIFORME: Estos vales son entregados en caso de que la empresa pretenda establecer un código de vestir de acuerdo a las necesidades de imagen de la empresa, releva al empleado de un gasto, lo que redundaría en conservar su poder adquisitivo.

- VALES DE GASOLINA: Permiten un mejor control de los gastos de combustible, lubricantes, refacciones y servicios de los vehículos de los empleados.

CAPÍTULO 3 SEGURO SOCIAL.

3.1 FUNDAMENTOS LEGALES.

La obligación del pago de impuestos que tienen las empresas nace en el Artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que son obligaciones de los mexicanos:

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

Asimismo, el CFF habla al respecto en su Artículo 1° que dice:

“Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas...”

Y en el Artículo 2 hace una clasificación de las contribuciones entre las que se encuentran los Impuestos, contribuciones de mejoras, derechos y las:

...“Il Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado”...

Esto quiere decir que entre las obligaciones que han de cumplirse para la Federación están las de Seguridad Social, estando dentro de éstas, el pago de las cuotas a cargo de los patrones y de los trabajadores.

Por lo anterior los patrones están obligados primeramente a inscribirse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante al Aviso de Alta Patronal, que debe presentarse en el momento en que se inicien relaciones laborales, contando con un plazo de 5 días hábiles para hacerlo, asimismo al término de las mismas, deberá presentarse el Aviso de Baja Patronal.

Los patrones, como se ha mencionado anteriormente, tienen la obligación de aportar las cotizaciones al S.S, es decir que ésta no es una obligación laboral sino una derivada de un Sistema de Seguridad Social como lo señala el CFF en su Artículo 2, en lo que se refiere a las cuotas obreras, la empresa se convierte en una entidad recaudadora-retenedora (Artículo 38 LSS) y es su responsabilidad el pago de las cuotas obrero-patronales.

3.2 LA SEGURIDAD SOCIAL.

La LSS en sus Artículos 2 al 4 nos dice en resumen, que la Seguridad Social tiene la finalidad de garantizar el derecho de todos los mexicanos a la salud, la asistencia médica, en caso de necesitarla, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales que sean necesarios para conseguir el bienestar individual y colectivo de los trabajadores.

Esta Seguridad Social deberá ser proporcionada por entidades o dependencias públicas, federales y locales, así como otros organismos descentralizados, el instrumento básico para estos fines es el Seguro Social que es un servicio público de carácter nacional.

Algunos de los preceptos que rigen el Seguro Social en nuestro país son, entre otros, los siguientes ¹⁹:

- **La protección al salario:** A través de los subsidios, pensiones, ayudas y demás prestaciones económicas, que son un complemento de los ingresos pecuniarios de los asegurados;
- **El interés Social:** Su finalidad ha de ser evitar la miseria al proteger la economía familiar del asegurado;

¹⁹ GARCÍA SALGADO J.D. (1998), Prestaciones Laborales, México, Instituto Tecnológico de Celaya.

- **El interés público:** Ya que se protege a grandes sectores de la población, al intervenir el estado para prevenir los riesgos de la pérdida de capacidad de trabajo de los empleados;
- **Es una obligación compartida:** Tomando en cuenta que se financia tripartitamente con las aportaciones del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los propios patrones; y
- **Obligación recíproca:** Ya que si bien se garantiza el cumplimiento, estabilidad y permanencia de las tareas y responsabilidades por parte del IMSS, también esta obligación se extiende tanto a los sujetos de aseguramiento como a los obligados a la tributación para el adecuado funcionamiento del instituto.

3.3 REGÍMENES DEL SEGURO SOCIAL.

El seguro social comprende dos regímenes, el Obligatorio y el Voluntario, éste cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican en cada régimen, mediante prestaciones en dinero y en especie, en las condiciones y formas previstas por la ley.

3.3.1 RÉGIMEN OBLIGATORIO.

El Régimen Obligatorio es tratado por la LSS en su Título Segundo a partir del Artículo 11 y hasta el 239, a continuación se dará una explicación breve de este régimen:

Son sujetos de este régimen:

- 1.- Las personas que presten sus servicios en forma permanente o eventual a otras, un servicio remunerado, personal y subordinado;
- 2.- Los socios de las sociedades cooperativas; y
- 3.- Las personas que determine el Ejecutivo Federal en los decretos respectivos.

Aunque también de manera voluntaria podrán adherirse a este régimen:

- 1.- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y otros no asalariados;
- 2.- Los trabajadores domésticos;
- 3.- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- 4.- Los patrones que sean personas físicas y tengan asegurados a su servicio; y
- 5.- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que no estén comprendidos en otras leyes como sujetos de seguridad social.

El Régimen Obligatorio comprende los seguros de:

- a) Riesgos de trabajo;
- b) Enfermedades y Maternidad;
- c) Invalidez y Vida;
- d) Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y
- e) Guarderías y prestaciones sociales.

a) RIESGOS DE TRABAJO.

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su trabajo.

b) ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

Este seguro ampara a:

- El asegurado;
- El pensionado por incapacidad permanente parcial o total, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez y viudez u orfandad;
- La esposa del asegurado o, a falta de ésta la mujer con quien haya hecho vida marital en los cinco años anteriores a la enfermedad o con la que haya procreado hijos, gozará del mismo derecho el esposo o el concubinario de la asegurada;

- La esposa del pensionado, a falta de ésta la concubina que reúna los requisitos del punto anterior, igualmente el esposo de la pensionada o su concubinario;
- Los hijos menores de 16 años del asegurado;
- Los hijos del asegurado, si éstos no pueden mantenerse con su propio trabajo por alguna enfermedad crónica, defecto físico o psicológico;
- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste; y
- El padre y madre de los pensionados si reúnen los requisitos de convivencia señalados en el punto anterior.

c) INVALIDEZ Y VIDA.

La invalidez es cuando el asegurado se halla imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su percepción habitual que haya percibido durante su último año de trabajo, y que esa imposibilidad se deba a una enfermedad o accidente no profesionales, la declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El estado de invalidez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- Pensión Temporal: Es la que otorga el Instituto al asegurado por periodos renovables en caso de existir la posibilidad de recuperación para que éste pudiera volver a su trabajo.
- Pensión Definitiva: Es la que corresponde al estado de invalidez de naturaleza permanente.
- Asistencia Médica.
- Asignaciones familiares: Es una ayuda por concepto de carga familiar.
- Ayuda Asistencial: La otorga el Instituto cuando el asegurado requiere que lo asista otra persona de manera permanente o continua.

El ramo de Vida se presenta cuando ocurra la muerte del asegurado, en ese caso, el Instituto otorga a los beneficiarios las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudez;
- Pensión de orfandad;
- Pensión a ascendientes;
- Ayuda Asistencial a la pensionada por viudez; y
- Asistencia Médica.

d) RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Todos los trabajadores tienen el derecho de contar con una cuenta individual en la que se acumularán los recursos para su retiro,

la administración de estas cuentas estará a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro, y el trabajador puede elegir la que crea conveniente.

Existe la Cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad, y se otorgan las prestaciones siguientes:

- Pensión;
- Asistencia Médica;
- Asignaciones familiares; y
- Ayuda Asistencial.

El ramo de Vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las mismas prestaciones que en edad avanzada, y para tener derecho a éstas, el asegurado debe haber cumplido 65 años de edad.

e) GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar los cuidados necesarios a los hijos en su primera instancia durante la jornada de trabajo, ya sea de la madre trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que se le hubiere otorgado la custodia de los hijos.

El servicio de guardería se proporcionará ya sea dentro del turno matutino o vespertino, durante las horas de trabajo del asegurado y está dirigido a cuidar y fortalecer la salud del niño y su adecuado desarrollo futuro.

Este servicio será prestado en instalaciones especiales establecidas por el mismo Instituto, se recibirán a los hijos desde los 43 días de nacidos y hasta que cumplan cuatro años.

Las prestaciones sociales comprenden:

- Prestaciones Sociales institucionales; y
- Prestaciones de Solidaridad Social.

Las primeras tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir accidentes y enfermedades y contribuir a elevar de manera general el nivel de vida de la población. Para tal efecto el Instituto fomenta la creación de Programas de:

- Promoción de la salud;
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria, de primeros auxilios, y de prevención de accidentes y enfermedades;
- Mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias que aseguren costumbres y estilos de vida saludables;
- Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física;
- Promoción de la regularización del estado civil;

- Cursos de adiestramiento y capacitación para el trabajo;
- Centros vacacionales; y
- Establecimiento y administración de velatorios y otros servicios similares.

Las Prestaciones de Solidaridad Social comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria, por medio de la organización, operación y establecimiento de unidades médicas para auxiliar en situaciones de emergencia nacional, regional o local en caso de siniestros o desastres naturales, en campañas de vacunación, atención o promoción de la salud y en apoyo al combate de la marginación y la pobreza.

3.3.2 RÉGIMEN VOLUNTARIO.

Este régimen es tratado en los Artículos 240 al 250B de la LSS, habla de que en México todas las familias tiene derecho a un Seguro de Salud para sus miembros y para ello podrán celebrar un convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Las personas que se incorporen voluntariamente al Seguro de Salud para la familia incluidos los familiares que se mencionaron en el ramo de Enfermedades y Maternidad del Régimen Obligatorio, pagarán anualmente la cuota establecida correspondiente, según la siguiente tabla y será actualizada en febrero de cada año de acuerdo al incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC):

CUOTAS PARA EL SEGURO DE SALUD (VOLUNTARIO)

EDAD DEL MIEMBRO DE LA FAMILIA EN AÑOS CUMPLIDOS	CUOTA TOTAL EN MONEDA NACIONAL POR CADA MIEMBRO
0 A 19	889
20 A 39	1039
40 A 59	1553
60 O MÁS	2337

3.4 DETERMINACIÓN DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

El Artículo 71 de la LSS dice que las cuotas por el seguro de Riesgos de Trabajo se determinarán en relación con la cuantía del Salario Base de Cotización, es decir que las cuotas se determinan aplicando a éste, 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.

La prima se determinará por cada registro patronal, el Instituto podrá realizar rectificaciones a la autodeterminada por la empresa, y esta rectificación surtirá efecto a partir de la fecha que determine en la resolución respectiva, si resulta que el patrón tiene un saldo a cargo, producto de esta modificación deberá pagarlo con actualización y

recargos, en caso contrario el Instituto solo devolverá las cantidades pagadas en exceso sin actualización ni recargos²⁰.

Los patrones tienen la obligación de inscribir a sus trabajadores en este ramo, en caso de no hacerlo deberán pagar los Capitales Constitutivos, éstos son tratados a fondo en el siguiente punto del presente Capítulo.

Al inscribirse la empresa en el Seguro Social o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda de acuerdo a la tabla siguiente (Artículo 73 LSS):

PRIMA MEDIA	EN PORCIENTOS
CLASE I	0.54355
CLASE II	1.13065
CLASE III	2.59840
CLASE IV	4.65325
CLASE V	7.58875

²⁰ OROZCO COLLÍN LUIS ÁNGEL, (2005), Estudio Integral de la Nómina, México, ISEF.

El Artículo 75 LSS dice que: *“La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada.*

Este supuesto solo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad”

A partir del segundo año de operaciones, esta prima se calculará con base en su siniestralidad.

Al darse de alta el patrón ante el IMSS, éste deberá llenar el formulario correspondiente en el que se solicitan ²¹:

- Datos generales: Nombre, denominación o razón social, domicilio, Registro Patronal, etc.

- División económica y giro: Ya sea agricultura, ganadería, pesca, comercio, arrendamiento, comodato, servicios, construcción, etc.

- Materias primas y materiales.

²¹ OROZCO COLLÍN LUIS ÁNGEL, (2005), Estudio Integral de la Nómina, México, ISEF.

- Maquinaria y equipo.
- Personal: Número de trabajadores y oficio u ocupación.
- Procesos de trabajo.
- Clasificación manifestada por el patrón.
- Nombre y firma del patrón o representante legal.

Con motivo de las reformas a diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y su Reglamento en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Diciembre de 2001 y el 1° de Noviembre de 2002, respectivamente, el Régimen Financiero del Seguro de Riesgos de Trabajo tuvo modificaciones relevantes, entre las que destacan las cifras determinadas para el Factor de Prima y la Prima mínima de Riesgo, las cuáles forman parte de las variables de la fórmula para el cálculo de la prima²².

La LSS señala la obligación de los patrones en el sentido de revisar anualmente su siniestralidad, considerando como período de

²² INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, (2005), Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la revisión anual de la siniestralidad.

revisión la propia siniestralidad ocurrida del 1° de Enero al 31 de Diciembre del año de que se trate, para presentar ante el IMSS durante el mes de febrero del año siguiente, los formularios autorizados.

El IMSS proporciona de manera gratuita el formulario “Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad”, el cual deberá entregarse en original y copia ante la Oficina Administrativa del IMSS que corresponda al patrón según el domicilio del centro de trabajo, y contiene, entre otros datos, nombre y firma del patrón o representante legal, y, en su caso, el sello de la empresa.

La información a declarar será aquella que corresponda a los casos de riesgos de trabajo terminados y sus consecuencias como son: Número de Seguridad Social, CURP, Nombre del Asegurado, si es una recaída o revaluación, fecha del accidente o enfermedad de trabajo, tipo de riesgo, días subsidiados por incapacidad temporal, defunción y fecha de alta médica, que hayan ocurrido durante el período de revisión, entendiéndose que un riesgo de trabajo es terminado cuando el trabajador siniestrado sea dado de alta y sólo haya existido incapacidad temporal o cuando se determine el inicio de una incapacidad permanente, o con la muerte del asegurado.

Para efectos de la determinación de esta prima no se tomará en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores y viceversa.

Se exime a las empresas de presentar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social el formulario cuando: La nueva Prima determinada sea igual a la del período anterior; Se haya dado de alta ante el IMSS o modificado su actividad durante el período comprendido entre el 2 de Enero y el 31 de Diciembre del año que corresponda (Período de revisión);

En caso de que el patrón este obligada a la presentación de esta prima y no lo haga, el IMSS le notificará de oficio el Dictamen de Determinación de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo, la infracción por no cumplir con esta obligación se señala en el Artículo 304B de la LSS y resulta ser una multa equivalente al importe de 20 a 200 veces el Salario Mínimo General vigente en el Distrito Federal.

A continuación se presentará el modelo del formato que proporciona el IMSS para efecto de la determinación de esta prima:



DETERMINACION DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 15, FRACCION IV, 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DECIMO NOVENO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2001 Y ARTICULOS 1 FRACCION IV, 2 FRACCION VII, 3, DEL 32 AL 39, 47 Y 196 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION, MANIFIESTO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA.

HOJA 1 DE _____

FECHA DE ELABORACION

00 2006

DIA MES AÑO

REGISTRO DE RECEPCION
DEL I. M. S. S.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

REGISTRO PATRONAL P.Y. 0000000000 R.Y. 00			
NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL: 0		DOMICILIO Y TELEFONO: 0	
ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO: 0	CLASE DE RIESGO 0	FRACCION NUMERO 000	PRIMA ANTERIOR 00.44000

DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1 ^o DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2005	
CONCEPTOS, VARIABLES, FIJOS Y CIFRAS	
TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL	000000
SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES, DIVIDIDOS ENTRE III	0000.00
HUMERO DE DEFUNCIONES	00000
HUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO	00000.0
PROMEDIO DE VIDA ACTIVA	28
FACTOR DE PRIMA	2.3
PRIMA MINIMA DE RIESGO	0.0050
DIAS DEL AÑO	365

RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA

FORMULA: **PRIMA = [(S / 365) + V * (I + D)] * (F / N) * M**

DESARROLLO:

$$\frac{0.000000}{365} + 0.0050 * (0.0000 + 0.0000) * \frac{2.3}{00000.0} * 28 = 0.000000$$

RESULTADO: **0.000000**

PRIMA EXPRESADA EN POR CIENTO Y PARA COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR: **0.000000 %**

PRIMA ANTERIOR: **00.44000**

RESULTADO DE LA COMPARACION: **0.000000**

LA PRIMA EN LA QUE SE DEBERA COTIZAR, SE DETERMINO CONSIDERANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA Y EN VIRTUD **NO** SE REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL **NO** SE ANEXA AL PRESENTE LA "RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS" O PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. TAMBIEN SE CONSIDERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN POR CIENTO, CON LA PRIMA ANTERIOR EN LA QUE SE VENIAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA REVISION. LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADA, ESTARA VIGENTE A PARTIR DEL 1^o DE **00** Y HASTA EL ULTIMO DIA DE FEBRERO DE **00**.

ACREDITACION POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y REVISION SOCIAL:
 SI NO

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRONO SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL: **0**

CLEM-22

D.V. DIGITO VERIFICADOR

Dentro del punto 4 DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA, se piden los siguientes valores ²³:

- **Siniestralidad laboral registrada en la empresa durante el periodo del 1° de Enero al 31 de Diciembre de _____.** Se anotarán los cuatro dígitos que identifiquen al año al que corresponde el período de revisión.
- **Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal (S).** Se anotará la suma de los días subsidiados por riesgos de trabajo, otorgados a los trabajadores que sufrieron un accidente o enfermedad de trabajo, además de las recaídas de los mismos, esta información se obtiene sumando el total de días amparados por certificados de incapacidad otorgados al trabajador.
- **Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales divididas entre 100 (I).** Se registra la suma de los porcentajes de las valuaciones por incapacidad permanente parcial y total otorgadas a los trabajadores, así como los porcentajes dictaminados con motivo de revaluación, este resultado se divide entre 100 y se expresa en enteros y dos decimales.
- **Número de Defunciones (D).** Es el número de defunciones originadas por accidentes y enfermedades de trabajo, esta información podrá ser obtenida del documento denominado

²³ INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, (2005), Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la revisión anual de la siniestralidad.

“Dictamen de Incapacidades Permanentes o de Defunciones por Riesgo de Trabajo (ST-3) emitido por el IMSS.

- **Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo (N).** Es la cantidad que resulte de dividir el total de días cotizados por todos los trabajadores de la empresa del año sujeto a revisión, hubieran o no sufrido un riesgo de trabajo, descontando el total de días de incapacidad o ausentismo y el resultado dividirlo entre los 365 días del año, este resultado será expresado en enteros y un decimal.
- **Promedio de Vida Activa (V).** Es 28, ya 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.
- **Factor de prima (F).** A partir del ejercicio 2004 se aplicará la prima de 2.3.
- **Prima Mínima de Riesgo (M).** Para el ejercicio 2004 se aplicará el 0.0044 y para el año 2005 se aplicará el 0.0050.

Para el punto 5 del formulario RESULTADO DE DETERMINACIÓN DE LA PRIMA. la fórmula que debe utilizarse se encuentra en el Artículo 72 de la LSS y será como sigue:

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

3.5 AVISOS DE ALTA, BAJA Y MODIFICACIONES DE SALARIO.

La LSS en el artículo 15-1 señala que es obligación de los patrones inscribir a sus trabajadores y dar los avisos de alta, baja y cambio (ABC) en un plazo no mayor a 5 días.

En el caso de las bajas es muy importante dar el aviso dentro de ese plazo ya que hasta que no se presente, el patrón tendrá la obligación de pagar las respectivas cuotas patronales (Artículo 37 LSS), es decir que estos avisos surten efecto hasta que el instituto los recibe.

Para las modificaciones de salario, en el Artículo 55 se señala que el instituto las realizará de oficio al existir cambios en los Salarios Mínimos Generales, esto, en caso de que el trabajador tenga las prestaciones mínimas señaladas en la LFT.

Es muy importante que los avisos se presenten inmediatamente que ocurra el hecho que les da origen, ya que si éstos son presentados después de ocurrido un accidente de trabajo, aún cuando estén dentro de los plazos establecidos, la empresa deberá pagar los Capitales Constitutivos (Artículo 77 LSS) y en el caso de

enfermedades y maternidad, si los avisos son presentados dentro de los plazos no procederán los Capitales Constitutivos (Artículo 88 LSS).

En cuanto a los Capitales Constitutivos el Artículo 79 de la LSS señala que:

“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; y*
- XII El cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración.”*

3.6 SALARIO DIARIO INTEGRADO. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

El salario se integra de diversas formas para fines diferentes, por lo que existirá una integración para efectos de: la Ley Federal del Trabajo, para el Impuesto Sobre la Renta, para Impuestos Locales, para el IMSS y finalmente para el INFONAVIT.

La integración para efectos del Seguro Social se basa en la mecánica para obtener el SALARIO DIARIO INTEGRADO (SDI), para que éste sea la base en el cálculo de las diferentes cuotas.

Este Salario Diario Integrado deberá calcularse en el momento del ingreso del trabajador al dar su Aviso de Alta, al existir alguna modificación, y de oficio en el momento del aniversario del empleado en el que sufrirá modificaciones en cuanto a sus prestaciones.

Al salario lo integran las diversas percepciones como son: El sueldo en sí, la prima vacacional y el aguinaldo, de tal manera que resultará un factor (Factor de Integración), que será aplicado al salario nominal, a continuación se mostrará un ejemplo de una tabla de Factores de Integración para cada año, tomando como base 365 días en el año, 15 días de aguinaldo y los días de vacaciones mínimos de ley (Artículo 76 LFT), con la prima vacacional mínima del 25%:

ANTIGÜEDAD EN AÑOS		DÍAS DEL AÑO	DÍAS DE AGUINALDO	DÍAS DE VACACIONES	25% P.VAC.	TOTAL DE DÍAS EN EL AÑO	FACTOR DE INTEGR.
DESDE	HASTA	A	B	C	D C X 25%	E A + B + D	F E / A
0.00	1	365	15	6	1.50	381.50	1.0452
1.01	2	365	15	8	2.00	382.00	1.0466
2.01	3	365	15	10	2.50	382.50	1.0479
3.01	4	365	15	12	3.00	383.00	1.0493
4.01	9	365	15	14	3.50	383.50	1.0507
9.01	14	365	15	16	4.00	384.00	1.0521
14.01	19	365	15	18	4.50	384.50	1.0534
19.01	en adel.	365	15	20	5.00	385.00	1.0548

Es decir que si un empleado gana el Salario Mínimo General de \$46.80, su salario diario integrado resultaría de multiplicarlo por el factor de integración, que en este ejemplo sería de 1.0452 al ser de nuevo ingreso, por lo que se tendría que sería de \$48.92, con éste se realizaría su Alta ante el Seguro Social y el cálculo de sus cuotas obrero-patronales.

En términos del INFONAVIT, la LFT establece que es obligación de las empresas proporcionar habitación a sus trabajadores (Artículo 136), precisando que debe entregar es el 5% sobre los salarios para

tal efecto, este porcentaje lo fija la LINFONAVIT en el Artículo 29 Fracción II en el que además señala que en lo que corresponde a la integración y el cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de las aportaciones se estará a lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Por lo que se homologan las bases para los cálculos de las cuotas del Seguro Social y el propio INFONAVIT.

El Artículo 29 Fracción III señala que es obligación del patrón hacer los descuentos a los trabajadores en sus salarios que serán destinados al pago de préstamos otorgados por el Instituto, enterando el importe de dichos descuentos a las entidades receptoras correspondientes, además de que deberán informar al mismo Instituto los cambios de domicilio, denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión de actividades, clausura, etc.

Por otra parte, el SALARIO BASE DE COTIZACIÓN (SBC), será el salario diario integrado topado, éste es establecido en el Artículo 28 de la LSS, siendo el límite superior el equivalente a 25 días de Salario Mínimo General que rija en el Distrito Federal y como inferior el Salario Mínimo General del área geográfica respectiva, en el caso de que el SDI sea inferior al tope señalado, este resultará ser el Salario base de Cotización.

En el artículo 27 de la LSS se señalan los conceptos que no serán incluidos como parte del SBC que son:

- Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- El ahorro, cuando sea integrado por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual de parte del trabajador y de la empresa;
- Las aportaciones adicionales que la empresa decida entregar por conceptos de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- Las Cuotas Patronales al IMSS, las aportaciones al INFONAVIT y la PTU;
- La alimentación y la habitación entregadas en forma onerosa (cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo el 20% del Salario Mínimo General (SMG) diario que rija en el Distrito Federal) a los trabajadores;
- Las despensas en dinero o especie, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMG vigente en el Distrito Federal;
- Los Premios por Asistencia y Puntualidad, cuando el importe de éstos no rebase el 10% de del SBC;
- Las cantidades aportadas para fines sociales, tales como las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecidas por el patrón o por contratación colectiva; y
- El Tiempo Extra que esté dentro de los márgenes señalados en la LFT (Artículos 65 al 68).

Para que estos conceptos puedan ser excluidos como integrantes del SBC deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón, y en los casos en que se habla de porcentajes establecidos, solamente los excedentes serán considerados como parte del mismo.

Lo anterior podría resumirse en el siguiente cuadro: ²⁴

BASE DE COTIZACIÓN DE LAS CUOTAS			
INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN		SI INTEGRA	NO INTEGRA
1	Pagos en efectivo cuota diaria.	X	
2	Gratificación.	X	
3	Alimentos.	X	
4	Habitaciones.	X	
5	Primas.	X	
6	Comisiones.	X	
7	Prestaciones en especie.	X	
8	Cualquier prestación (Premios, bonos, etc).	X	
9	Instrumentos de trabajo (Herramientas, ropas)		X
10	El ahorro.		X
11	Aportaciones adicionales (SAR).		X
12	Aportaciones al INFONAVIT.		X
13	Participación en las Utilidades.		X
14	Alimentación, si no se proporciona gratuitamente		X
15	Premios por Asistencia y Puntualidad.		X
16	Fondos de Pensiones.		X
17	Horas Extras		X
18	Despensas.		X

²⁴ ITURRIAGA BRAVO LUIS, (2005), Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios, México, ISEF.

3.7 TOPES Y DÍAS BASE DE COTIZACIÓN.

Los topes son los límites que fija el Instituto Mexicano del Seguro Social para la consideración del salario, para efectos del Seguro Social 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 de 25 VSMGA y el tope XX VSMGA, en donde XX va variando cada año hasta llegar a 25 en el año 2008, que se utiliza para calcular los riesgos de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez y las aportaciones al INFONAVIT.

La fecha en que cambiará este segundo tope será a partir del 1° de julio de cada año, fecha de aniversario de la LSS, siendo así:

HASTA EL 30 DE JUNIO DE	LÍMITE
2005	22 VSMGA
2006	23 VSMGA
2007	24 VSMGA
2008	25 VSMGA

A partir del 1° de julio del año en curso (2005) los topes por cada riesgo serán:

RIESGO	TOPE HASTA	DIAS BASE
	HASTA EL	DE
	30-Jun-06	COTIZACION

1	Enfermedades y Maternidad		
	a) Prestaciones en Especie		
	Cuota Fija	25 VSMGA	DBC 2
	Cuota Adicional	25 VSMGA	DBC 2
	b) Prestaciones en Dinero	25 VSMGA	DBC 2
2	Invalidez y Vida	22 VSMGA	DBC 1
3	Guarderías	25 VSMGA	DBC 1
4	Riesgo de Trabajo	25 VSMGA	DBC 1
5	Pensionados y beneficiarios	25 VSMGA	DBC 1
6	Retiro	25 VSMGA	DBC 3
7	Cesantía en edad avanzada y vejez	22 VSMGA	DBC 1
8	INFONAVIT	22 VSMGA	DBC 1

Donde los Días Base de Cotización (DBC) se determinarán como sigue, de acuerdo al artículo 31 de la LSS ²⁵:

DÍAS BASE DE COTIZACIÓN

$$\text{DBC1} = \begin{array}{c} \text{Días de} \\ \text{sueldo} \\ \text{pagados} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Días de} \\ \text{vacaciones} \\ \text{pagadas} \end{array} - \text{Faltas} - \text{Incapacidades}$$

$$\text{DBC2} = \begin{array}{c} \text{Días de} \\ \text{sueldo} \\ \text{pagados} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Días de} \\ \text{vacaciones} \\ \text{pagadas} \end{array} - \text{Incapacidades}$$

$$\text{DBC2} = \begin{array}{c} \text{Días de} \\ \text{sueldo} \\ \text{pagados} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Días de} \\ \text{vacaciones} \\ \text{pagadas} \end{array} - \text{Faltas}$$

²⁵ OROZCO COLLÍN LUIS ÁNGEL, (2005), Estudio Integral de la Nómina, México, ISEF.

3.8 CUOTAS OBRERO-PATRONALES.

En lo referente a las cuotas obreras en la LSS en el artículo 38 se señala como obligación del patrón retener éstas al momento de efectuar los pagos de salarios.

La Cuota Obrera será el resultado de la suma de las cuotas de las primas de Enfermedades y Maternidad (Prestaciones en Especie y en Dinero), Invalidez y Vida, Pensionados y Beneficiarios y Cesantía en edad avanzada y Vejez.

Y en cuanto a las cuotas patronales, por disposición de la LSS en su Artículo 15-III, los patronos están obligados a determinar estas cuotas a su cargo y enterar el importe al propio Instituto a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente (Artículo 39 LSS).

La cuota patronal se determinará sumando las cuotas de las primas de Enfermedades y Maternidad (Prestaciones en Especie y en Dinero), Invalidez y Vida, Guarderías, Riesgo de Trabajo, Pensionados y Beneficiarios, Retiro y Cesantía en edad avanzada y Vejez.

Los porcentajes son determinados por la LSS en sus diferentes artículos que a continuación se resumirán:

PRESTACIONES EN ESPECIE DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

Artículo 106 “Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán en la forma siguiente:

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

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

PRESTACIONES EN DINERO DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

Artículo 107 “Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del **uno por ciento** sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

*I **A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento** de dicha cuota;*

II A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma; y

III Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante”.

INVALIDEZ Y VIDA

Artículo 147 **“A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento** sobre el salario base de cotización, respectivamente”.

GUARDERÍAS

Artículo 211 **“El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento** sobre el salario base de cotización...”

Artículo 212 **“Los patrones cubrirán íntegramente** la prima para el financiamiento de las prestaciones de este capítulo...”

PENSIONADOS Y SUS BENEFICIARIOS.

Artículo 25 **“Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento** sobre el

salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá **al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento**”.

RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Artículo 168 “Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior (Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez), serán:

*I En el ramo de RETIRO, **a los patrones** les corresponde cubrir el importe equivalente al **dos por ciento** de salario base de cotización del trabajador;*

*II En los ramos de CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, **a los patrones y a los trabajadores** les corresponde cubrir las cuotas del **tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento** sobre el salario base de cotización, respectivamente;*

*III En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del **Estado** será igual al **siete punto ciento cuarenta y tres por ciento** del total de las cuotas patronales de estos ramos ...”*

Basado en la información anterior a continuación se presentará un cuadro en el que se muestran los porcentajes de las cuotas obrero-patronales a partir del 1° de Enero de 2005 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año:

RIESGO	CUOTA OBRERA %	CUOTA PATRONAL %
---------------	-------------------------------	---------------------------------

1	Enfermedades y Maternidad		
	a) Prestaciones en Especie		
	Cuota Fija	0.000	18.450
	Cuota Adicional	0.880	2.570
	b) Prestaciones en Dinero	0.250	0.700
2	Invalidez y Vida	0.625	1.750
3	Guarderías	0.000	1.000
4	Pensionados y beneficiarios	0.375	1.050
5	Retiro	0.000	2.000
6	Cesantía en edad avanzada y vejez	1.125	3.150

3.9 PAGOS AL SEGURO SOCIAL. SUA (Sistema Único de Autodeterminación de cuotas)

Como se ha mencionado, las cuotas obrero-patronales se generan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar su importe cada vez que se causen las mismas, revisando para su pago, la Cédula de Liquidación del mes de que se trate que envía el Instituto a cada empresa o establecimiento, y deberán ser cubiertas a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

El pago de estas liquidaciones podrá hacerse ante los bancos autorizados a recibir estos pagos, cuando se tengan hasta un máximo de 4 trabajadores solo se presentará dicha liquidación, en el caso de más trabajadores el pago obligatoriamente se hará mediante el diskette generado con el programa SUA, que esta autorizado y es proporcionado de forma gratuita por el IMSS.

El **SUA** es el Sistema Único de Autodeterminación creado por el IMSS para facilitar a las empresas la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales, es un programa informático, que como se mencionó es proporcionado de manera gratuita en las oficinas administrativas del mismo Instituto, para su instalación es necesario un mínimo de requisitos de hardware, este programa contiene una serie de funciones de apoyo e íconos de fácil acceso para su operación.

Los beneficios que brinda el uso de este nuevo sistema de recaudación son:

- Simplificación y agilización de trámites;
- Reducción de costos administrativos;
- Eliminación de los trámites con papel; e
- Información más contable y oportuna, entre otros.

Entre otras funciones el SUA presenta las siguientes, que serán explicadas brevemente a continuación:

-Mantenimiento a datos del patrón: El patrón permite capturar y dar mantenimiento a todos los datos relativos al patrón, como Nombre o denominación social, Número de Registro Patronal, Domicilio, etc.

-Mantenimiento a datos del trabajador: Permite la captura y mantenimiento a todos los datos de los trabajadores como Nombre, Número de Seguridad Social, Domicilio, Tipo de trabajador, Salario Diario Integrado, si tiene algún crédito del INFONAVIT.

-Mantenimiento a datos afiliatorios: En donde se controlarán todos los movimientos que se den en la empresa, como altas, bajas y modificaciones de salario, esta información deberá ser actualizada en el momento en que los avisos respectivos se hayan presentado ante el Instituto y éste los haya autorizado.

-Mantenimiento de movimientos e incidencias: Se podrán realizar los movimientos que vaya teniendo cada empleado, tales como incapacidades, faltas, modificaciones al salario.

Los cálculos del sistema pueden ser de tres tipos, el primero es el cálculo de pagos oportunos que se utilizará cuando el pago haya de hacerse dentro de los términos establecidos (hasta el día 17 del siguiente mes), el cálculo de pagos extemporáneos (se calculará la actualización y recargos correspondientes) y el pago de diferencias, en el que en caso de haber hecho un pago incorrecto con anterioridad, se corrija posteriormente, se generará el pago solo por las diferencias entre un pago y otro.

Para el cálculo de los pagos extemporáneos se tiene una base de datos del Índice Nacional de Precios al Consumidor y de las tasas de recargos, la cual deberá ser actualizada para poder realizar el correcto cálculo de dichos pagos.

Existe una serie de reportes dentro de este sistema que se pueden consultar e incluso imprimir, que nos serán de gran utilidad en el control de todos los asuntos relacionados al Seguro Social:

- Resumen de Liquidación: Permite conocer el monto de los pagos a realizar en un período determinado, en el que se presentan desglosadas las cuotas de IMSS, RCV e INFONAVIT.

- Reporte de Movimientos e Incidencias: Ayuda a revisar la secuencia de movimientos por cada trabajador en un período determinado.
- Reporte de trabajadores con crédito INFONAVIT: Permite conocer el monto de las aportaciones patronales y amortizaciones pagadas en el período.
- Catálogo de Salarios Mínimos: Permite conocer un histórico de los salarios mínimos de las áreas geográficas A, B y C.
- Catálogo de Primas de Riesgo: Permite conocer el histórico de las primas de riesgo que se han manejado en la empresa.
- Catálogo de INPC y Recargos: Es un listado de estos dos conceptos, a fin de ir actualizándolos cuando sea necesario.

Además este sistema contiene diversas utilerías que nos sirven para el adecuado uso del mismo, tales como manuales de operación, respaldo y depuración de la información, transferencia de archivos anteriores (en caso de contar con versiones anteriores), claves de accesos, formateo de discos y verificación de los discos de pago, que nos será de utilidad para verificar los datos antes de ser presentados para su pago.

CAPÍTULO 4 OBLIGACIONES FISCALES DEL PATRÓN.

4.1 IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

4.1.1 FUNDAMENTOS LEGALES.

El Impuesto sobre la Renta tiene los mismos fundamentos legales ya mencionados en el Capítulo 3 Punto 3.1 referente al Seguro Social, entre ellos el Artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dispone como obligación de los mexicanos, contribuir para los gastos públicos, y el Artículo 1° del Código Fiscal de la Federación que dice que son las Personas Físicas y Morales las que contribuirán con dicho gasto, y en su Artículo 2 nos define los Impuestos como:

“I 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...”

La ley a la que se refiere el Artículo anterior, en este caso será la **Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)**, la cual en su primer artículo nos señala que:

“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.

II Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente.

III Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.”

Considerando, para efectos de esta ley, como establecimiento permanente cualquier lugar de negocios en el que se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes, además de que se considerará como tal las sucursales, agencias, oficinas, fábricas, talleres, instalaciones, minas, canteras o cualquier lugar de exploración, extracción o explotación de recursos naturales.

El Título IV De las Personas Físicas Artículo 106 nos dice que:

“Están obligadas al pago del impuesto establecido en este título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta ley, o

de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios profesionales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste”

Y adentrándonos en el tema objeto del presente trabajo, el Capítulo 1 del citado Título, habla de los Ingresos por Salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, el cual será tratado más a fondo en el siguiente punto.

4.1.2 PERCEPCIONES GRAVADAS Y EXENTAS.

En el Artículo 110 de la LISR se señalan los ingresos que se gravarán para efectos de este impuesto:

*“Se considerarán ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los **SALARIOS** y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.*

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

1.-Las remuneraciones y demás prestaciones obtenidas por los funcionarios y trabajadores del Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios.

2.-Los rendimientos y anticipos, que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles.

3.-Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.

4.-Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

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

6.- Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen a la persona que efectúa el pago que optan por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

Se estima que estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo, los ingresos en crédito se declararán y se hará al cálculo del impuesto que corresponda en el año de calendario en que sean cobrados.

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida que se proporcionen a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón de a los mismos para el desempeño de las actividades propias de éstos.

Los ingresos en materia de sueldos y salarios, estarán exentos para el pago de este impuesto son señalados por el Artículo 109 de la LISR:

TIEMPO EXTRA Y PRESTACIONES ADICIONALES AL SALARIO MÍNIMO GENERAL:

Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicio en días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, y de los demás trabajadores el 50% de las remuneraciones por dichos conceptos, sin que esta exención exceda del equivalente a 5 veces el salario mínimo

general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

INDEMNIZACIONES POR RIESGOS DE TRABAJO O ENFERMEDADES:

Las que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

JUBILACIONES, PENSIONES, SEGURO DE RETIRO, ETC:

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro previstas en la Ley del Seguro Social, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía en edad avanzada, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, se pagará el impuesto solo por el excedente.

REEMBOLSO DE GASTOS MÉDICOS Y DE FUNERAL:

Los percibidos con motivo del reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL:

Las que otorguen las instituciones públicas.

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL:

Los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores y sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, entre otros, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

ENTREGA DE APORTACIONES PARA VIVIENDA O CASAS HABITACIÓN:

La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda prevista en la Ley del Seguro Social, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores.

CAJAS Y FONDOS DE AHORRO:

Los provenientes de las cajas y fondos de ahorro siempre que se otorguen de manera general en beneficio de todos los trabajadores, que el monto de las aportaciones efectuadas por los patrones sean iguales al aportado por los trabajadores, que esta aportación patronal no exceda el 13% del salario del trabajador y tampoco exceda del monto equivalente al 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda elevado al año.

CUOTAS OBRERAS AL IMSS:

Las cuotas de Seguridad Social de los trabajadores pagadas por los patrones.

PRIMAS DE ANTIGÜEDAD, INDEMNIZACIÓN, SEGURO DE RETIRO, ETC:

Los que reciban las personas que hayan estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones, hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador por cada año de servicio.

GRATIFICACIONES, PRIMAS VACACIONALES, PTU, PRIMAS DOMINICALES.

Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones hasta por el equivalente a 30 días del salario mínimo general del área geográfica correspondiente, cuando sean entregadas de manera general. Las primas vacacionales y la PTU hasta por el equivalente a 15 días del salario mencionado y las primas dominicales hasta por el equivalente a un salario mínimo general por cada domingo que se trabaje.

4.1.3 EL IMPUESTO.

La palabra “Impuesto” se puede decir que es una imposición, lo que implica que no está en juego la elección de quien deba pagar, se refiere al ejercicio del poder del Estado, que obliga a los gobernados a ceder parte de su riqueza a favor de éste, mientras que “Renta” implica la diferencia entre el ingreso gravado y las deducciones que la Ley autoriza, en términos comunes sería la Ganancia ²⁶.

De los dos conceptos anteriores se puede concluir que el Impuesto Sobre la Renta es una contribución que se está obligado a pagar sobre las ganancias que obtienen los contribuyentes producto de actividades empresariales o de la prestación de servicios profesionales independientes.

Este impuesto está compuesto por 4 partes, las cuales, dentro del contexto del presente trabajo en el que se está hablando de Sueldos y Salarios serían:

- 1) SUJETO: Es la persona que debe pagar el impuesto;
- 2) OBJETO: “Es la situación que la ley señala como hecho generador del crédito fiscal”;
- 3) BASE DEL IMPUESTO: Es la diferencia entre los ingresos gravados menos las deducciones a que tenga derecho el

²⁶ GALINDO COSME MÓNICA ISELA, (2005), Estudio Práctico del ISR sobre las Remuneraciones al Personal, México, ISEF.

sujeto del impuesto, a la cual se le aplica la tarifa o tabla correspondiente; y

- 4) TASA O TARIFA: Son las señaladas por la ley en el Artículo 113 LISR.

En cuanto a las obligaciones que tienen los contribuyentes que obtengan ingresos por concepto de Sueldos y Salarios la misma LISR nos menciona en el Artículo 117 las siguientes:

- Proporcionar a las personas que les hagan los pagos los datos necesarios para que éstas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o en caso de que ya hubieren sido inscritos con anterioridad, su clave de registro.
- Presentar su declaración anual en caso de que: Obtengan ingresos acumulables distintos a Salarios; Cuando hubieran comunicado por escrito al empleador que ellos mismos la presentarán; Cuando termine la relación laboral antes del 31 de diciembre del año de que se trate o haya prestado sus servicios a dos o más empleadores de forma simultánea; y/o Cuando sus ingresos por los conceptos referidos hayan sido superiores a \$300,000.00.
- Comunicar por escrito al empleador si prestan servicios a otro empleador antes de que éste les haga el primer pago por la prestación de sus servicios.

Por otro lado el Artículo 118 nos marca las obligaciones de las personas que efectúen pagos por estos conceptos:

- Efectuar las retenciones a que nos referiremos en lo subsecuente (Artículo 113 LISR).
- Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado sus servicios.
- Proporcionar a estas personas constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario que corresponda, éstas deben ser entregadas a más tardar el día 31 de enero de cada año, y, en su caso, al mes siguiente en que ocurra la terminación de la relación laboral.
- Solicitar las constancias a que se refiere el párrafo anterior a las personas que contraten para la prestación de servicios personales subordinados, a más tardar en el mes siguiente a que inicie esta prestación, además de cerciorarse de que están inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.
- Presentar a más tardar el día 15 de Febrero de cada año, declaración proporcionando la información sobre las personas a que les hayan efectuado dichos pagos (Declaración Informativa de Sueldos y Salarios).

Como se mencionó en los párrafos anteriores, quienes hagan pagos por los conceptos señalados anteriormente están obligados a efectuar las retenciones mensuales correspondientes y enterarlos a la autoridad correspondiente, estas retenciones tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual que deberá pagarse.

Esta retención se hará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes la siguiente:²⁷

TARIFA

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE DEL LIM. INF.
----------------------------	----------------------------	-----------------------	------------------------------------------------

0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4210.41	14.88	10.00
4210.42	7399.42	386.31	17.00
7399.43	8601.50	928.46	25.00
8601.51	En adelante	1228.98	30.00

²⁷ Artículo 113 Ley del Impuesto Sobre la Renta.

4.1.4 EL SUBSIDIO

En el sentido estricto de la palabra, Subsidio es el apoyo o ayuda económica que se entrega generalmente por parte de organismos oficiales, para ayudar alguna necesidad.

El subsidio en este caso concreto, es una ayuda de parte del Estado hacia el trabajador para el pago del Impuesto Sobre la Renta, es tratado en el Artículo 114 de la LISR que nos dice:

“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 113 de esta Ley, a los que se aplicará la siguiente:

TABLA

LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE IMPUESTO MARGINAL
----------------------------	----------------------------	-----------------------	------------------------------------------

0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4210.41	7.44	50.00
4210.42	7399.42	193.17	50.00
7399.43	8601.50	464.19	50.00
8601.51	10298.35	614.49	50.00
10298.36	20770.29	869.01	40.00
20770.30	32736.83	2125.64	30.00
32736.84	En adelante	3202.63	0.00

El **Impuesto Marginal** es definido por la LISR en el Artículo 114 como el que resulte de aplicar la tarifa del Artículo 113 al ingreso excedente del Límite inferior, y se utiliza además en el cálculo del subsidio total.

Este subsidio, para los trabajadores será solo parcial, lo que nos hace calcular la parte que será acreditable y la que no lo será, la manera de hacer este cálculo también nos lo establece el mencionado Artículo:

“...Para determinar el monto de SUBSIDIO ACREDITABLE contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, se tomará el subsidio que resulte

conforme a la tabla, disminuido con 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...”

Enseguida el mismo Artículo nos menciona cómo calculará la empresa dicha proporción:

“...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 las prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y los gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo 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...”

4.1.5 CRÉDITO AL SALARIO.

El impuesto calculado menos el subsidio, se disminuye o elimina con el llamado Crédito al Salario, que la LISR trata en su Artículo 115, que de forma resumida explica que las personas que hagan pagos por la prestación de servicios personales subordinados, salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo en los términos del Artículo 113 disminuido con el monto del subsidio conforme al Artículo 114, el Crédito al Salario Mensual que se obtenga de aplicar la siguiente:

PARA INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	CREDITO AL SALARIO MENSUAL
0.01	1768.96	407.02
1768.97	2604.68	406.83
2604.69	2653.38	406.83
2653.39	3472.84	406.62
3472.85	3537.87	392.77
3537.88	3785.54	382.46
3785.55	4446.15	382.46
4446.16	4717.18	354.23
4717.19	5335.42	324.87
5335.43	6224.67	294.63
6224.68	7113.90	253.54
7113.91	7382.33	217.61
7382.34	En adelante	0.00

Los datos presentados tanto la Tarifa del Artículo 113, la Tabla del artículo 114 como la tabla del Artículo 115 fueron tomadas del Diario Oficial de la Federación publicado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del día 03 de Junio de 2005.

En el caso en que el impuesto a cargo del contribuyente obtenido de aplicar la tarifa del Artículo 113 LISR, disminuido con el subsidio que, en su caso resultara aplicable, sea menor que el Crédito al Salario mensual, el retenedor deberá entregar al mismo, la diferencia que se obtenga, estas cantidades que obtenga el contribuyente no se considerarán para determinar la Proporción de Subsidio mencionada en párrafos anteriores, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado propiamente dicha.

Además el retenedor podrá acreditar contra el ISR a su cargo o del retenido a terceros las cantidades que entregue al contribuyente.

Y en el caso contrario, en el que el impuesto menos el subsidio resultase mayor, éste será retenido al contribuyente y deberá ser enterado a la autoridad bajo el concepto de ISR Retención por Salarios.

4.1.6 CÁLCULO DEL IMPUESTO ANUAL.

Debido a las variantes y particularidades que tienen los pagos provisionales, es decir el cálculo que se hace quincenal o mensualmente de la nómina, se hace indispensable realizar un cálculo anual para determinar las diferencias que pudieran existir y, en su caso realizar una ajuste anual.

Estas diferencias pueden darse por varios motivos, entre ellos, errores aritméticos, que el cálculo se realice solo a principios de año y no se actualice conforme a la publicación de las diferentes tablas, o la variación de las mismas al pasar de mensuales a anuales.

El Artículo 116 de la LISR dice que las personas que están obligadas a efectuar las retenciones del impuesto deberán calcular el Impuesto Anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determina aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, la Tarifa del Artículo 177 de la LISR, el impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso le resulte aplicable en los términos del Artículo 178 de la misma ley y con la suma de las cantidades que por concepto de Crédito al salario mensual le correspondió al contribuyente. Contra el monto que resulte será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

Los posibles resultados de este cálculo anual se enumerarán a continuación ²⁸:

- Crédito al Salario a entregar al trabajador: Cuando el Crédito al Salario Anual sea mayor que los montos entregados mensualmente;

- ISR a cargo del trabajador: Cuando el Crédito al Salario anual es menor que los montos entregados mensualmente;

- ISR a cargo del trabajador: Cuando resulte ISR anual y se le haya entregado Crédito al Salario en los meses del ejercicio; y

- ISR a cargo del trabajador: Cuando el cálculo del ISR anual sea igual a cero y se le haya entregado Crédito al Salario en los meses del ejercicio.

La diferencia que resulte a cargo del trabajador en los términos del Artículo 116 ya mencionados, se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de Febrero del siguiente año de calendario de que se trate.

²⁸ GALINDO COSME MÓNICA ISELA, (2005), Estudio Práctico del ISR sobre las Remuneraciones al Personal, México, ISEF.

La diferencia que resulte a favor del trabajador deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior.

La información obtenida como resultado del cálculo anual deberá enterarse a las autoridades fiscales correspondientes, esto se hará mediante el sistema Declaración Informativa Múltiple (DIM) que se presentará vía Internet, por medios magnéticos o bien en forma impresa según sea el caso;

Se hará vía Internet cuando se hagan capturas de hasta 500 registros, en este caso el programa generará un archivo para su envío y se remitirá al contribuyente el acuse de recibo electrónico que contiene el número de operación, fecha de presentación y sello digital;

Se utilizarán medios magnéticos cuando hagan captura de más de 500 registros, ya sea en discos flexibles de 3 1/2 , en disco compacto (CD), o en cinta de almacenamiento de datos (DAT);

Las personas físicas tiene la opción de presentar esta declaración mediante la Forma Fiscal impresa 30, este caso se dará cuando presenten hasta 5 registros de cada uno de los anexos de la

Declaración Informativa Múltiple, el anexo correspondiente a Sueldos y salarios será el Numero 2.

Los casos en que no se está obligado a hacer cálculo anual los marca la LISR en el Artículo 116 y son:

- Cuando el contribuyente haya iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1° de Enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar dichos servicios al retenedor antes del 1° de Diciembre del año por el que se efectúe el cálculo;

- Cuando hayan obtenido ingresos anuales de los mencionados que excedan de \$ 300,000.00; o

- Comuniquen al retenedor por escrito que presentarán declaración anual.

4.2 IMPUESTO SOBRE NÓMINAS.

4.2.1 FUNDAMENTACIÓN.

De acuerdo al Código Financiero del Distrito Federal (CFDF), en su Artículo 31 Fracción I los *“Impuestos son los que deban pagar las Personas Físicas y Morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma, y que sean distintas a las señaladas en las Fracciones II y III de este artículo...”*

La fracción II se refiere a contribuciones de mejoras, que son las establecidas en ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas, y la III a los derechos, que son las contribuciones establecidas en ley por el uso o aprovechamiento de los bienes públicos de la nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público.

Cuando un patrón contrae una relación de trabajo, se coloca en la situación jurídica que lo coloca como sujeto del pago de un impuesto, que en el caso del CFDF inicia cuando se realizan erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado.

El artículo 78 del CFDF nos marca como obligación de los contribuyentes inscribirse ante la autoridad fiscal en los padrones que les corresponda por las obligaciones fiscales a su cargo previstas en el mismo, en este caso será el padrón del impuesto sobre nóminas en un plazo que no debe exceder de 15 días a partir de la fecha en que se dé el hecho generador del crédito fiscal utilizando las formas oficiales que apruebe la Tesorería y llevar un registro acorde con sus sistemas de contabilidad, en el que se consignarán tanto el monto de las erogaciones efectuadas como los conceptos de éstas.

Además el Artículo 29 del citado Código establece que las disposiciones fiscales que establecen cargas a los particulares y las que señalen excepciones a las mismas, así como las que fijen las infracciones y sanciones serán de aplicación estricta, considerándose que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.

Se considera que este impuesto sobre nóminas reúne estas características:

SUJETO: Artículo 178 CFDF *“Se encuentran obligadas al pago del Impuesto sobre Nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o especie por*

concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue...”

OBJETO: La obligación nace cuando cuando se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en las disposiciones fiscales, siendo estas situaciones: El mismo Artículo 178 CFDF continua “...*Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes...”*

4.2.2 INTEGRACIÓN DE LA BASE.

Siguiendo con las características mencionadas en el punto anterior, la:

BASE: Será conformada por los distintos conceptos que se derivan de la remuneración a dicho trabajo entre estos:

...”I Sueldos y salarios;

II Tiempo extraordinario de trabajo;

- III Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;*
- IV Compensaciones;*
- V Gratificaciones y aguinaldos;*
- VI Participación patronal al fondo de ahorros;*
- VII Primas de antigüedad;*
- VIII Se deroga;*
- IX Comisiones; y*
- X Pagos realizados a administradores, comisarios y miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades o asociaciones.”*

TASA O TARIFA: Artículo 180 “ *El impuesto sobre nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado”*

El Artículo 181 CFDF nos dice que este impuesto deberá enterarse a más tardar el día 17 del mes siguiente en que se cause;

se considera que se causa en el momento en que se realizan erogaciones por los conceptos antes mencionados, éste será pagado a favor de la Tesorería del Gobierno del Distrito Federal, mediante declaración en las formas oficiales aprobadas (Formato Universal de Tesorería).

Cabe aclarar que los contribuyentes de este impuesto deberán formular sus declaraciones aún cuando no hubieren realizado dichas erogaciones, conocidas comúnmente como “Declaraciones en ceros”, ésto hasta en tanto no se presente, en su caso, el aviso de baja del patrón o de suspensión temporal de actividades.

La determinación de este impuesto corresponderá a los contribuyentes, de acuerdo con el Artículo 51 CFDF, y en caso de que las autoridades deban hacer dicha determinación, los contribuyentes están obligados a proporcionar la información necesaria dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su causación.

El Código faculta además, a las autoridades fiscales para determinar presuntivamente las erogaciones realizadas por los contribuyentes según el artículo 105 cuando:

- a) Los contribuyentes se opongan u obstaculicen el inicio o desarrollo de las facultades de comprobación de las autoridades fiscales;
- b) Los contribuyentes no presenten sus libros de contabilidad, registros, documentación, o no proporcionen informes relativos al cumplimiento de las disposiciones fiscales; y
- c) Se adviertan otras irregularidades en sus registros o documentación para efectos del Impuesto Sobre Nóminas.

El siguiente Artículo (106), nos dice que para hacer esta determinación presuntiva, las autoridades podrán:

-Utilizar los registros, contabilidad o documentación que obre en poder del contribuyente;

-Tomar como base los datos contenidos en declaraciones formuladas por el contribuyente presentadas ante las autoridades fiscales federales.

-Basarse en información obtenida por las mismas, o en aquella proporcionada por terceros o por cualquier dependencia o entidad gubernamental.

4.2.3 EXENCIONES Y REDUCCIONES.

El artículo 179 CFDF nos marca las EXENCIONES que serán las siguientes; siempre y cuando éstas estén debidamente registradas en la contabilidad del contribuyente:

- I Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- II Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro;
- III Gastos funerarios;
- IV Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro: las indemnizaciones por riesgo de trabajo de acuerdo a la ley aplicable;
- V Aportaciones al INFONAVIT y al FOVISSSTE destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores;
- VI Cuotas al IMSS y al ISSSTE;
- VII 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,

del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensión establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;

- VIII Gastos de representación y viáticos;
- IX Alimentación, habitación y despensas onerosas;
- X Intereses subsidiados en préstamos al personal;
- XI Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;
- XII Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;
- XIII La participación en las utilidades de la empresa; y
- XIV Personas contratadas con discapacidad.

Con la intención de estimular la creación de empleos, el CFDF en los Artículos 293 al 296, marca las siguientes REDUCCIONES a este Impuesto:

BENEFICIO: 50% de reducción

- a) Si las empresas que acrediten que iniciaron operaciones empresariales, tendrán este beneficio solo durante el primer ejercicio de actividades;
- b) Para las empresas que regularicen su inscripción al padrón del Impuesto Sobre Nóminas, por el periodo de un año a partir de que acrediten dicha regularización;
- c) A las empresas instaladas en el Distrito Federal que sustituyan al menos el 50% del valor de materias primas importadas por insumos de producción local;
- d) Las que realicen actividades de reciclaje que coadyuven a combatir el deterioro ecológico; y
- e) Aquellas que apoyen a programas de mejoramiento de las condiciones ambientales.

REQUISITOS:

*** En el caso de los incisos a) y b):**

-Presentar una constancia expedida por la Secretaría de Desarrollo Económico, en la que se acredite el inicio de operaciones.

*** En el inciso b):**

-Presentar una constancia emitida por la Tesorería del Gobierno del Distrito federal.

*** En c):**

-Presentar constancia expedida por la Secretaría de Desarrollo Económico en la que se acredite las sustitución de las importaciones.

*** En d) y e):**

-Constancia expedida por la Secretaría del Medio Ambiente, que precise el tipo de programas y el beneficio para el medio ambiente.

*** En todos los incisos:**

-Llevar un registro especial y por separado de las erogaciones por las cuales no se pagará este impuesto y sus respectivos conceptos.

BENEFICIO: 75% de reducción

- a) Empresas que inicien operaciones en el sector de alta tecnología.

REQUISITOS:

-Presentar constancia de la Secretaría del Desarrollo Económico en la que se acredite que la empresa tiene como objeto al innovación y desarrollo de bienes y servicios de alta tecnología, en áreas tales como: Las relativas a desarrollo de procesos y productos de dicha tecnología; Automatización; Desarrollo de nuevos materiales; Tecnologías; Informática; Telecomunicaciones; Robótica; Biotecnología; Nuevas tecnologías energéticas y energías renovables; Tecnologías del agua; Tecnología para el manejo de desechos; Sistemas de prevención y control de la contaminación; y Áreas afines.

-Llevar un registro especial y por separado en el que se consignent el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará este impuesto y los conceptos por los cuales se efectuaron dichas erogaciones.

BENEFICIO: 25% de reducción

a) Cuando la empresa acredite que realiza actividades de maquila de exportación.

b) Cuando las empresas aumenten anualmente en un 25% su plantilla laboral, se aplicará en el mes siguiente en que acrediten dicho incremento y dicha reducción se aplicará solamente respecto de las erogaciones del personal incrementado;

REQUISITOS:

* En a):

-Presentar constancia de la Secretaría de Desarrollo Económico en la que se indique la actividad de maquila de exportación que se realice.

* En b):

-Presentar una constancia expedida por la Secretaría de Desarrollo Económico, en la que se acredite el aumento del 25% de los empleados.

-Acreditar que los trabajadores que contraten no hayan tenido una relación laboral anterior con la empresa de que se trate.

* En ambos casos:

-Llevar un registro especial y por separado en el que se consignen el monto de las erogaciones respecto de las cuales no se pagará este impuesto y los conceptos por los cuales se efectuaron dichas erogaciones.

BENEFICIO: 100% de reducción

a) Para las empresas que establezcan relaciones laborales con personas con discapacidad, la exención será por el total del impuesto causado por cada una de dichas personas.

b) Las micro y pequeñas empresas que inicien operaciones.

REQUISITOS:

*En el inciso a):

-Acompañar a la declaración del pago de este impuesto la siguiente documentación:

- 1.- Manifestación del contribuyente en la que se señale que se tiene establecida una relación laboral con personas con discapacidad expresando el nombre de cada una de éstas y las condiciones de dicha relación;
- 2.- Certificado de incapacidad permanente expedida por el IMSS o el ISSSTE, conforme a lo dispuesto en sus respectivas leyes, o del DIF del Distrito Federal, tratándose de incapacidades congénitas o de nacimiento; y
- 3.- Demostrar con la documentación correspondiente, que ha llevado a cabo adaptaciones, eliminación de barreras físicas o rediseño de sus áreas de trabajo.

* En b):

-Presentar una constancia expedida por la Secretaría de Desarrollo Económico, en la que se acredite el inicio de operaciones.

CASO PRÁCTICO.

La empresa “Bonetera Excelsior S.A” se dedica a la Compra-Venta de ropa interior para dama, está ubicada en República de Uruguay No. 104 Local 2, en el Centro Histórico de la Ciudad de México.

Inicia operaciones el 1° de Enero del año 1995, cuenta en este momento con 6 empleados, cuyas fechas de ingreso y ocupaciones se mostrarán a continuación.

Se necesita tener un adecuado control de la Nómina debido a que desean cumplir con todas las obligaciones marcadas en ley, además de querer ofrecer a sus empleados las mejores condiciones posibles para el buen desarrollo de sus funciones y por ende, la consecución de los objetivos organizacionales. siendo uno de éstos, el aumento de sus ventas para el año 2006.

Se muestra a continuación la forma en que ha de determinarse la Nómina mensualmente, además del Cálculo Anual para el presente año (2005).

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**DATOS GENERALES**

No. DE EMPLEADO	001
NOMBRE	GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA
PUESTO	ENCARGADA DE TIENDA
R.F.C.	GOMU-660701-668
C.U.R.P.	GOMU-660701-MDF-NRN-02
NO. SEG. SOCIAL	41-86-66-21-76-5
DOMICILIO	Querétaro No. 68 Col. Roma Sur Del. Cuauhtémoc C.P. 18560
TELÉFONO	55-25-91-87

No. DE EMPLEADO	002
NOMBRE	ZETINA BARDALES JULIA
PUESTO	EMPLEADA DE MOSTRADOR
R.F.C.	ZEBJ-810517-F26
C.U.R.P.	ZEBJ-810517-MDF-TRL-04
NO. SEG. SOCIAL	22-99-91-23-69-5
DOMICILIO	Xontepec No. 63 Col. Toriello Guerra Del. Tlalpan C.P. 10500
TELÉFONO	55-42-70-87

No. DE EMPLEADO	003
NOMBRE	PALACIOS MORALES SOCORRO
PUESTO	CAJERA
R.F.C.	PAMS-670801-NR4
C.U.R.P.	PAMS-670801-MDF-LRC-09
NO. SEG. SOCIAL	11-87-67-14-80-6
DOMICILIO	Maza de Juárez No. 8 Col. Benito Juárez Del. Iztacalco C.P. 08030
TELÉFONO	56-48-20-20

No. DE EMPLEADO	004
NOMBRE	CABRERA RETANA GEORGINA
PUESTO	EMPLEADA DE MOSTRADOR
R.F.C.	CARG-801231-T17
C.U.R.P.	CARG-801231-MDF-BTG-03
NO. SEG. SOCIAL	14-98-80-73-60-4
DOMICILIO	El Colorín No. 14 Col El Sifón Del. Iztapalapa C.P. 04150
TELÉFONO	56-90-15-28

No. DE EMPLEADO	005
NOMBRE	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO
PUESTO	MENSAJERO
R.F.C.	SAME-850402-VGA
C.U.R.P.	SAME-850402-HDF-NTN-02
NO. SEG. SOCIAL	29-04-85-32-67-0
DOMICILIO	Zempoala 34-19 Col. Alamos Del. Benito Juarez C.P. 03020
TELÉFONO	85-00-90-81

No. DE EMPLEADO	006
NOMBRE	CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR
PUESTO	CONTADOR
R.F.C.	CADE-781226-H69
C.U.R.P.	CADE-781226-HDF-MZD-04
NO. SEG. SOCIAL	31-00-78-15-67-4
DOMICILIO	Edificio Yucatán 98-14 Col. Taltelolco Del. Benito Juarez C.P. 04910
TELÉFONO	55-97-12-74

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

DATOS DE ANTIGÜEDAD Y SALARIO PARA 2005

**001 GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA
ENCARGADA DE TIENDA**

Fecha de Ingreso 18 de Marzo de 1995

Del 19 de Marzo de 2004 al 18 de Marzo de 2009 (9.01 - 14.00)

Salario Nominal 215.00

Factor de Integración ☆ **1.0521**

Salario Diario Integrado 226.20

Salario Semanal 1,505.00

Salario Mensual 6,450.00

☆ {	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	4.0	Vacaciones (16 días x 25% P.Vacacional)
	365	Días del Año
	1.0521	Factor de Integración

**002 ZETINA BARDALES JULIA
EMPLEADA DE MOSTRADOR**

Fecha de Ingreso 01 de Enero de 2000

Del 02 de Enero de 2004 al 01 de Enero de 2009 (4.01 - 9.00)

Salario Nominal 71.43

Factor de Integración ☆ **1.0507**

Salario Diario Integrado 75.05

Salario Semanal 500.01

Salario Mensual 2,142.90

☆ {	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	3.5	Vacaciones (14 días x 25% P.Vacacional)
	365	Días del Año
	1.0507	Factor de Integración

003 PALACIOS MORALES SOCORRO**CAJERA**

Fecha de Ingreso 02 de Mayo de 2002

Salario Nominal 107.14

Del 03 de Mayo de 2004 al 02 de Mayo de 2005 (2.01 - 3.00)

Factor de Integración ☆ **1.0479**

Salario Diario Integrado 112.27

Del 03 de Mayo de 2005 al 02 de Mayo de 2006 (3.01 - 4.00)

Factor de Integración ○ **1.0493**

Salario Diario Integrado 112.42

Salario Semanal 749.98

Salario Mensual 3,214.20

☆ {	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	2.5	Vacaciones (10 días x 25% P.Vacacional)
	365	Días del Año
	1.0479	Factor de Integración

○ {	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	3.0	Vacaciones (12 días x 25% P.Vacacional)
	365	Días del Año
	1.0493	Factor de Integración

004 CABRERA RETANA GEORGINA
EMPLEADA DE MOSTRADOR

Fecha de Ingreso 02 de Noviembre de 2004

Salario Nominal 62.20

Del 03 de Noviembre de 2004 al 02 de Noviembre de 2005 (0.00 - 1.00)

Factor de Integración ☆ **1.0452**

Salario Diario Integrado 65.01

Del 03 de Noviembre de 2005 al 02 de Noviembre de 2006 (1.01 - 2.00)

Factor de Integración ○ **1.0466**

Salario Diario Integrado 65.10

Salario Semanal 435.40

Salario Mensual 1,866.00

☆ {	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	1.5	Vacaciones (6 días x 25% P.Vacacional)
	365	Días del Año
	1.0452	Factor de Integración

○ {	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	2.0	Vacaciones (8 días x 25% P.Vacacional)
	365	Días del Año
	1.0466	Factor de Integración

005 SÁNCHEZ MOTA ERNESTO
MENSAJERO

Fecha de Ingreso 03 de Junio de 2004

Salario Nominal 50.00

Del 04 de Junio de 2004 al 03 de Junio de 2005 (0.00 - 1.00)

Factor de Integración ☆ **1.0452**

Salario Diario Integrado 52.26

Del 04 de Junio de 2005 al 03 de Junio de 2006 (1.01 - 2.00)

Factor de Integración ○ **1.0466**

Salario Diario Integrado 52.33

Salario Semanal 350.00

Salario Mensual 1,500.00

☆ {	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	1.5	Vacaciones (6 días x 25% P.Vacacional)
	1.0452	Factor de Integración

○ {	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	2.0	Vacaciones (8 días x 25% P.Vacacional)
	1.0466	Factor de Integración

006 CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR
CONTADOR

Fecha de Ingreso 26 de Enero de 2005

Del 27 de Enero de 2005 al 26 de Enero de 2006 (0.00 - 1.00)

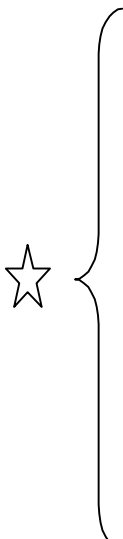
Salario Nominal 300.00

Factor de Integración ☆ **1.0452**

Salario Diario Integrado 313.56

Salario Quincenal 4,500.00

Salario Mensual 9,000.00

	365	Días del Año
	15	Aguinaldo
	1.5	Vacaciones (6 días x 25% P.Vacacional)
	365	Días del Año
	1.0452	Factor de Integración

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**CUOTAS OBRERAS AL IMSS 2005**

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Prestaciones en Especie

0.000

0.880

Prestaciones en Dinero

0.250

INVALIDEZ Y VIDA

0.625

GUARDERÍAS

0.000

PENSIONADOS Y BENEFICIARIOS

0.375

RETIRO

0.000

CESANTIA EN EDAD AVANZADA

Y VEJEZ

1.1252.375%

Sobre el
excedente
de 3 S.M.G.
S.M.G.
(140.40)

BONETERA EXCELSIOR, S.A
RETENCIONES DE IMSS PARA 2005

NO.	NOMBRE	S.D.I	% CUOTAS OBRERAS	DESC. DIARIO
1	GONZALEZ MARQUEZ JUANA	226.20	2.375%	5.37
2	ZETINA BARDALES JULIA	75.05	2.375%	1.78
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	112.27	2.375%	2.66
	PALACIOS MORALES SOCORRO	112.42	2.375%	2.67
4	CABRERA RETANA GEORGINA	65.01	2.375%	2.54
	CABRERA RETANA GEORGINA	65.10	2.375%	1.55
5	SANCHEZ MOTA ERNESTO	52.26	2.375%	1.24
	SANCHEZ MOTA ERNESTO	52.33	2.375%	1.25
6	CAMPOVERDE DIAZ EDGAR	313.56	2.375%	7.45

NO.	NOMBRE	3 S.M.G	EXCED.	% S/ EXCED.
1	GONZALEZ MARQUEZ JUANA	140.40	85.80	0.880%
2	ZETINA BARDALES JULIA	140.40	0.00	0.880%
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	140.40	0.00	0.880%
	PALACIOS MORALES SOCORRO	140.40	0.00	0.880%
4	CABRERA RETANA GEORGINA	140.40	0.00	0.880%
	CABRERA RETANA GEORGINA	140.40	0.00	0.880%
5	SANCHEZ MOTA ERNESTO	140.40	0.00	0.880%
	SANCHEZ MOTA ERNESTO	140.40	0.00	0.880%
6	CAMPOVERDE DIAZ EDGAR	140.40	173.16	0.880%

NO.	NOMBRE	DESC. EXCED.	EXCED.	
1	GONZALEZ MARQUEZ JUANA	0.76	42.91	
2	ZETINA BARDALES JULIA	0.00	12.46	
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	0.00	18.62	(1)
	PALACIOS MORALES SOCORRO	0.00	48.69	(2)
4	CABRERA RETANA GEORGINA	0.00	10.78	(3)
	CABRERA RETANA GEORGINA	0.00	10.85	(4)
5	SANCHEZ MOTA ERNESTO	0.00	8.68	(5)
	SANCHEZ MOTA ERNESTO	0.00	8.75	(6)
6	CAMPOVERDE DIAZ EDGAR	1.52	134.55	

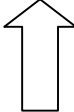
- (1) DEL 1° DE ENERO AL 02 DE MAYO
- (2) DEL 03 DE MAYO AL 31 DE DICIEMBRE
- (3) DEL 1° DE ENERO AL 02 DE NOVIEMBRE
- (4) DEL 03 DE NOVIEMBRE AL 31 DE DICIEMBRE
- (5) DEL 1° DE ENERO AL 03 DE JUNIO
- (6) DEL 04 DE JUNIO AL 31 DE DICIEMBRE

} 2005

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

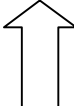
**Cálculo de la Proporción de Subsidio aplicable en 2005
con datos de 2004**

TOTAL PERCEPCIONES	PERCEPCIONES EXENTAS	PERCEPCIONES GRAVADAS	
97,436.38	6,177.47	91,258.91	
$\frac{\text{PERCEPCIONES GRAVADAS}}{\text{TOTAL DE PERCEPCIONES}}$			$\frac{91,258.91}{97,436.38} =$
			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">93.66%</div>


**PROPORCIÓN
DE
SUBSIDIO**

PROPORCIÓN DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE

$$\begin{array}{r} 100\% \\ 93.66\% \\ \hline 6.34\% \\ 2 \\ \hline \mathbf{12.68\%} \end{array}$$



SUBSIDIO NO ACREDITABLE

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**CALCULO DEL IMPUESTO MENSUAL PARA 2005****IMPUESTO**

NO.	NOMBRE	SALARIO MENSUAL	LIMITE INFERIOR	EXCED. LIM. INF.
		A	B	C (A - B)
1	GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA	6,450.00	4,210.42	2,239.58
2	ZETINA BARDALES JULIA	2,142.90	496.08	1,646.82
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	3,214.20	496.08	2,718.12
4	CABRERA RETANA GEORGINA	1,866.00	496.08	1,369.92
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	1,500.00	496.08	1,003.92
6	CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR	9,000.00	8,601.51	398.49

NO.	NOMBRE	% SOBRE EXCED.	IMPTO. MARGINAL	CUOTA FIJA
		D	E (C * D)	F
1	GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA	17%	380.73	386.31
2	ZETINA BARDALES JULIA	10%	164.68	14.88
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	10%	271.81	14.88
4	CABRERA RETANA GEORGINA	10%	136.99	14.88
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	10%	100.39	14.88
6	CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR	30%	119.55	1,228.98

NO.	NOMBRE	IMPTO. TOTAL
		G (E + F)
1	GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA	767.04
2	ZETINA BARDALES JULIA	179.56
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	286.69
4	CABRERA RETANA GEORGINA	151.87
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	115.27
6	CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR	1,348.53

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**CALCULO DEL IMPUESTO MENSUAL PARA 2005****SUBSIDIO**

NO.	NOMBRE	IMPTO. MARG	% SUBS. IMP.MARG.	SUBS. I.M
		E	H	I (E * H)
1	GONZALEZ MARQUEZ JUANA	380.73	50%	190.36
2	ZETINA BARDALES JULIA	164.68	50%	82.34
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	271.81	50%	135.91
4	CABRERA RETANA GEORGINA	136.99	50%	68.50
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	100.39	50%	50.20
6	CAMPOVERDE DIAZ EDGAR	119.55	50%	59.77

NO.	NOMBRE	CUOTA FIJA	SUBSIDIO TOTAL	% SUBS. NO AC.
		J	K (I + J)	L
1	GONZALEZ MARQUEZ JUANA	193.17	383.53	12.68%
2	ZETINA BARDALES JULIA	7.44	89.78	12.68%
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	7.44	143.35	12.68%
4	CABRERA RETANA GEORGINA	7.44	75.94	12.68%
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	7.44	57.64	12.68%
6	CAMPOVERDE DIAZ EDGAR	614.49	674.26	12.68%

NO.	NOMBRE	SUBSIDIO NO AC.	SUBSIDIO ACRED.
		M (K * L)	N (K - M)
1	GONZALEZ MARQUEZ JUANA	48.63	334.90
2	ZETINA BARDALES JULIA	11.38	78.40
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	18.18	125.17
4	CABRERA RETANA GEORGINA	9.63	66.31
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	7.31	50.33
6	CAMPOVERDE DIAZ EDGAR	85.50	588.77

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**CALCULO DEL IMPUESTO MENSUAL PARA 2005****CRÉDITO AL SALARIO**

NO.	NOMBRE	CRÉDITO AL SALARIO
1	GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA	253.54
2	ZETINA BARDALES JULIA	406.83
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	406.62
4	CABRERA RETANA GEORGINA	406.83
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	407.02
6	CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR	0.00

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**CALCULO DEL IMPUESTO MENSUAL PARA 2005****RESUMEN**

NO.	NOMBRE	IMPUESTO TOTAL	SUBSIDIO ACRED.	CRED. AL SALARIO
1	GONZÁLEZ MARQUEZ JUANA	767.04	334.90	253.54
2	ZETINA BARDALES JULIA	179.56	78.40	406.83
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	286.69	125.17	406.62
4	CABRERA RETANA GEORGINA	151.87	66.31	406.83
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	115.27	50.33	407.02
6	CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR	1,348.53	588.77	-

NO.	NOMBRE	C. AL SAL. O RET. ISR MENSUAL	C. AL SAL. O RET. ISR SEM / QUINC
1	GONZÁLEZ MARQUEZ JUANA	178.60	41.67
2	ZETINA BARDALES JULIA	-605.66	-71.32
3	PALACIOS MORALES SOCORRO	-245.10	-57.19
4	CABRERA RETANA GEORGINA	-321.27	-74.96
5	SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	-342.08	-79.82
6	CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR	759.76	379.88

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

**CÁLCULO DE PRIMA DOMINICAL
PARA 2005**

001 GONZALEZ MARQUEZ JUANA

Salario Diario Nominal	215.00
Doble	430.00
Prima Dominical (215.00 * 25%)	53.75

} Por cada domingo
trabajado

002 ZETINA BARDALES JULIA

Salario Diario Nominal	71.43
Doble	142.86
Prima Dominical (71.43 * 25%)	17.86

} Por cada domingo
trabajado

003 PALACIOS MORALES SOCORRO

Salario Diario Nominal	107.14
Doble	214.28
Prima Dominical (107.14 * 25%)	26.79

} Por cada domingo
trabajado

004 CABRERA RETANA GEORGINA	
Salario Diario Nominal	62.20
Doble	124.40
Prima Dominical (62.20 * 25%)	15.55

} Por cada domingo
trabajado

005 SANCHEZ MOTA ERNESTO	
Salario Diario Nominal	50.00
Doble	100.00
Prima Dominical (50.00 * 25%)	12.50

} Por cada domingo
trabajado

006 CAMPOVERDE DIAZ EDGAR	
Salario Diario Nominal	300.00
Doble	600.00
Prima Dominical (300.00 * 25%)	75.00

} Por cada domingo
trabajado

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**CÁLCULO DE PRIMAS VACACIONALES
PARA 2005****001 GONZALEZ MARQUEZ JUANA**

Fecha de Ingreso	18-Mar-95
Vacaciones	18-Mar-05
Días que le corresponden	16
Prima Vacacional	25%
Días de Prima Vacacional	4
Salario Diario Nominal	215.00
Prima Vacacional	215.00

($215 * 4 * 25\%$)

002 ZETINA BARDALES JULIA

Fecha de Ingreso	01-Ene-00
Vacaciones	01-Ene-05
Días que le corresponden	14
Prima Vacacional	25%
Días de Prima Vacacional	3.5
Salario Diario Nominal	71.43
Prima Vacacional	62.50

($71.42 * 3.5 * 25\%$)

003 PALACIOS MORALES SOCORRO

Fecha de Ingreso	02-May-02
Vacaciones	02-May-05
Días que le corresponden	12
Prima Vacacional	25%
Días de Prima Vacacional	3
Salario Diario Nominal	107.14
Prima Vacacional	80.36

($107.14 * 3 * 25\%$)

004 CABRERA RETANA GEORGINA

Fecha de Ingreso	02-Nov-04
Vacaciones	02-Nov-05
Días que le corresponden	8
Prima Vacacional	25%
Días de Prima Vacacional	2
Salario Diario Nominal	62.20

Prima Vacacional	31.10
-------------------------	--------------

$$(62.20 * 2 * 25\%)$$

005 SANCHEZ MOTA ERNESTO

Fecha de Ingreso	03-Jun-04
Vacaciones	03-Jun-05
Días que le corresponden	6
Prima Vacacional	25%
Días de Prima Vacacional	1.5
Salario Diario Nominal	50.00

Prima Vacacional	18.75
-------------------------	--------------

$$(50 * 1.5 * 25\%)$$

006 CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR

Fecha de Ingreso	26-Ene-05
Vacaciones	26-Ene-06
Días que le corresponden	6
Prima Vacacional	25%
Días de Prima Vacacional	1.5
Salario Diario Nominal	300.00

Prima Vacacional	112.50
-------------------------	---------------

$$(300 * 1.5 * 25\%)$$

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

CÁLCULO DE AGUINALDO PARA 2005

001 GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA

Días trabajados	365
Días de Aguinaldo	15
Días de Aguinaldo que corresp.	15
Salario Diario Nominal	215.00
AGUINALDO	3225.00

002 ZETINA BARDALES JULIA

Días trabajados	365
Días de Aguinaldo	15
Días de Aguinaldo que corresp.	15
Salario Diario Nominal	71.43
AGUINALDO	1071.45

003 PALACIOS MORALES SOCORRO

Días trabajados	365
Días de Aguinaldo	15
Días de Aguinaldo que corresp.	15
Salario Diario Nominal	107.14
AGUINALDO	1607.10

004 CABRERA RETANA GEORGINA

Días trabajados	365
Días de Aguinaldo	15
Días de Aguinaldo que corresp.	15
Salario Diario Nominal	62.20
AGUINALDO	933.00

005 SÁNCHEZ MOTA ERNESTO	
Días trabajados	365
Días de Aguinaldo	15
Días de Aguinaldo que corresp.	15
Salario Diario Nominal	50.00
AGUINALDO	750.00

006 CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR	
Días trabajados	340
Días de Aguinaldo	15
Días de Aguinaldo que corresp.	13.97
Salario Diario Nominal	300.00
AGUINALDO	4191.00

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**MODELO DE RECIBO SEMANAL/QUINCENAL****BONETERA EXCELSIOR, S.A.**

Número	Nombre				CURP	
001	González Márquez Juana				GOMU-660701-MDF-NRN-02	
			SEMANA			
Puesto	Depto.	Salario Diario	S.D.I	Del	Al	N.S.S.
Encargada Tienda	Ventas	215.00	226.20	00-00-00	00-00-00	41-86-66-21-76-5
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto		Importe
001	Sueldo	1505.00	101	IMSS ISR		42.91 41.67
Total Percepciones		1505.00	Total Deducciones			84.58
Neto a pagar: \$ 1,420.42 (Mil cuatrocientos veinte pesos 42/100)						

Recibí de **BONETERA EXCELSIOR, S.A.** por concepto del pago total de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.

Firma del Empleado

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

Número	Nombre				CURP	
002	Zetina Bardales Julia				ZEBJ-810517-MDF-TRL-04	
			SEMANA			
Puesto	Depto.	Salario Diario	S.D.I	Del	Al	N.S.S.
Empleada mostrador	Ventas	71.43	75.05	00-00-00	00-00-00	22-99-81-23-69-5
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto		Importe
001 002	Sueldo Cred. Al Sal.	500.01 71.32	101	IMSS		12.46
Total Percepciones		571.33	Total Deducciones			12.46
Neto a pagar: \$ 558.87 (Quinientos cincuenta y ocho pesos 87/100)						

Recibí de **BONETERA EXCELSIOR, S.A.** por concepto del pago total de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.

Firma del Empleado

BONETERA EXCELSIOR, S.A.						
Número	Nombre			CURP		
003	Palacios Morales Socorro			PAMS-670801-MDF-LRC-09		
				SEMANA		
Puesto	Depto.	Salario Diario	S.D.I	Del	Al	N.S.S.
Cajera	Ventas	107.14	112.27	00-00-00	00-00-00	11-87-67-14-80-6
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto	Importe	
001	Sueldo	749.98	101	IMSS	18.62	
002	Cred. Al Sal.	57.19				
Total Percepciones		807.17	Total Deducciones		18.62	
Neto a pagar: \$ 788.55 (Setecientos ochenta y ocho pesos 55/100)						
Recibí de BONETERA EXCELSIOR, S.A. por concepto del pago total de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.						
_____ Firma del Empleado						
BONETERA EXCELSIOR, S.A.						
Número	Nombre			CURP		
004	Cabrera Retana Georgina			CARG-801231-MDF-BTG-03		
				SEMANA		
Puesto	Depto.	Salario Diario	S.D.I	Del	Al	N.S.S.
Empleada mostrador	Ventas	62.20	65.01	00-00-00	00-00-00	14-98-80-73-60-4
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto	Importe	
001	Sueldo	435.40	101	IMSS	10.78	
002	Cred. Al Sal.	74.96				
Total Percepciones		510.36	Total Deducciones		10.78	
Neto a pagar: \$ 499.58 (Cuatrocientos noventa y nueve pesos 58/100)						
Recibí de BONETERA EXCELSIOR, S.A. por concepto del pago total de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.						
_____ Firma del Empleado						

BONETERA EXCELSIOR, S.A.						
Número	Nombre				CURP	
005	Sánchez Mota Ernesto				SAME-850402-VGA	
				SEMANA		
Puesto	Depto.	Salario Diario	S.D.I	Del	Al	N.S.S.
Mensajero	Ventas	50.00	52.26	00-00-00	00-00-00	29-04-85-32-67-0
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto		Importe
001	Sueldo	350.00	101	IMSS		8.68
002	Cred. Al Sal.	79.82				
Total Percepciones		429.82	Total Deducciones		8.68	
Neto a pagar: \$ 421.14 (Cuatrocientos veintiun pesos 14/100)						
Recibí de BONETERA EXCELSIOR, S.A. por concepto del pago total de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.						
_____ Firma del Empleado						
BONETERA EXCELSIOR, S.A.						
Número	Nombre				CURP	
006	Campoverde Díaz Edgar				CADE-781226-HDF-MZD-04	
				QUINCENA		
Puesto	Depto.	Salario Diario	S.D.I	Del	Al	N.S.S.
Contador	Ventas	300.00	313.56	00-00-00	00-00-00	14-98-80-73-60-4
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES			
Clave	Concepto	Importe	Clave	Concepto		Importe
001	Sueldo	4500.00	101	IMSS		134.55
				ISR		379.88
Total Percepciones		4500.00	Total Deducciones		514.43	
Neto a pagar: \$ 3,985.57 (Tres mil novecientos ochenta y cinco pesos 57/100)						
Recibí de BONETERA EXCELSIOR, S.A. por concepto del pago total de mi salario y demás prestaciones del periodo indicado sin que a la fecha se me adeude cantidad alguna por ningún concepto.						
_____ Firma del Empleado						

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Percepciones 2005

001 GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA S.D.N: 215.00

MES	SUELDO			PERC. EXTRAORD.				TOTAL PERC.
ENE	1,505	1,505						6,020.00
	1,505	1,505						
FEB	1,505	1,505						6,020.00
	1,505	1,505						
MAR	1,505	1,505		215.00	1			6,235.00
	1,505	1,505						
ABR	1,505	1,505	1,505					7,525.00
	1,505	1,505						
MAY	1,505	1,505		500.00	3			6,520.00
	1,505	1,505						
JUN	1,505	1,505	1,505					7,525.00
	1,505	1,505						
JUL	1,505	1,505						6,020.00
	1,505	1,505						
AGO	1,505	1,505						6,020.00
	1,505	1,505						
SEP	1,505	1,505	1,505	430.00	5			8,008.75
	1,505	1,505		53.75	4			
OCT	1,505	1,505						6,020.00
	1,505	1,505						
NOV	1,505	1,505						6,020.00
	1,505	1,505						
DIC	1,505	1,505	1,505	3,225.00	2	107.50	4	11,717.50
	1,505	1,505		860.00	5			
TOT	78,260.00			5391.25				83,651.25

- 1** PRIMA VACACIONAL
- 2** AGUINALDO
- 3** COMPENSACIÓN
- 4** PRIMA DOMINICAL
- 5** DOBLE (DOMINGO) 1 EN SEPTIEMBRE Y 2 EN DICIEMBRE

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Deducciones 2005

S.D.I: 226.20 ENCARGADA DE TIENDA

MES	IMSS			RET. ISR		
ENE	42.91	42.91		41.67	41.67	
	42.91	42.91		41.67	41.67	
FEB	42.91	42.91		41.67	41.67	
	42.91	42.91		41.67	41.67	
MAR	42.91	42.91		41.67	41.67	
	42.91	42.91		41.67	41.67	
ABR	42.91	42.91	42.91	41.67	41.67	41.67
	42.91	42.91		41.67	41.67	
MAY	42.91	42.91		41.67	41.67	
	42.91	42.91		41.67	41.67	
JUN	42.91	42.91	42.91	41.67	41.67	41.67
	42.91	42.91		41.67	41.67	
JUL	42.91	42.91		41.67	41.67	
	42.91	42.91		41.67	41.67	
AGO	42.91	42.91		41.67	41.67	
	42.91	42.91		41.67	41.67	
SEP	42.91	42.91	42.91	41.67	41.67	41.67
	42.91	42.91		41.67	41.67	
OCT	42.91	42.91		41.67	41.67	
	42.91	42.91		41.67	41.67	
NOV	42.91	42.91		41.67	41.67	
	42.91	42.91		41.67	41.67	
DIC	42.91	42.91	42.91	41.67	41.67	41.67
	42.91	42.91		41.67	41.67	
TOT	2231.32			2166.84		

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Percepciones 2005

002 ZETINA BARDALES JULIA

S.D.N: 71.43

MES	SUELDO			PERC. EXTRAORD.				TOTAL PERC.
ENE	500.01	500.01		62.50	1			2,062.54
	500.01	500.01						
FEB	500.01	500.01						2,000.04
	500.01	500.01						
MAR	500.01	500.01						2,000.04
	500.01	500.01						
ABR	500.01	500.01	500.01					2,500.05
	500.01	500.01						
MAY	500.01	500.01		500.00	3			2,500.04
	500.01	500.01						
JUN	500.01	500.01	500.01					2,500.05
	500.01	500.01						
JUL	500.01	500.01						2,000.04
	500.01	500.01						
AGO	500.01	500.01						2,000.04
	500.01	500.01						
SEP	500.01	500.01	500.01	142.86	5			2,660.77
	500.01	500.01		17.86	4			
OCT	500.01	500.01						2,000.04
	500.01	500.01						
NOV	500.01	500.01						2,000.04
	500.01	500.01						
DIC	500.01	500.01	500.01	1,071.45	2	35.72	4	3,892.94
	500.01	500.01		285.72	5			
TOT								
	26000.52			2116.11				28,116.63

- 1** PRIMA VACACIONAL
- 2** AGUINALDO
- 3** COMPENSACIÓN
- 4** PRIMA DOMINICAL
- 5** DOBLE (DOMINGO) 1 EN SEPTIEMBRE Y 2 EN DICIEMBRE

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Deducciones 2005

S.D.I: 75.05 EMPLEADA DE MOSTRADOR

MES	IMSS			RET. ISR		
ENE	12.46	12.46		71.32	71.32	
	12.46	12.46		71.32	71.32	
FEB	12.46	12.46		71.32	71.32	
	12.46	12.46		71.32	71.32	
MAR	12.46	12.46		71.32	71.32	
	12.46	12.46		71.32	71.32	
ABR	12.46	12.46	12.46	71.32	71.32	71.32
	12.46	12.46		71.32	71.32	
MAY	12.46	12.46		71.32	71.32	
	12.46	12.46		71.32	71.32	
JUN	12.46	12.46	12.46	71.32	71.32	71.32
	12.46	12.46		71.32	71.32	
JUL	12.46	12.46		71.32	71.32	
	12.46	12.46		71.32	71.32	
AGO	12.46	12.46		71.32	71.32	
	12.46	12.46		71.32	71.32	
SEP	12.46	12.46	12.46	71.32	71.32	71.32
	12.46	12.46		71.32	71.32	
OCT	12.46	12.46		71.32	71.32	
	12.46	12.46		71.32	71.32	
NOV	12.46	12.46		71.32	71.32	
	12.46	12.46		71.32	71.32	
DIC	12.46	12.46	12.46	71.32	71.32	71.32
	12.46	12.46		71.32	71.32	
TOT	647.92			3708.64		

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Percepciones 2005

003 PALACIOS MORALES S. S.D.N: 107.14

MES	SUELDO			PERC. EXTRAORD.				TOTAL PERC.
ENE	749.98	749.98						2,999.92
	749.98	749.98						
FEB	749.98	749.98						2,999.92
	749.98	749.98						
MAR	749.98	749.98						2,999.92
	749.98	749.98						
ABR	749.98	749.98	749.98					3,749.90
	749.98	749.98						
MAY	749.98	749.98		80.36	1			3,580.28
	749.98	749.98		500.00	3			
JUN	749.98	749.98	749.98					3,749.90
	749.98	749.98						
JUL	749.98	749.98						2,999.92
	749.98	749.98						
AGO	749.98	749.98						2,999.92
	749.98	749.98						
SEP	749.98	749.98	749.98	214.28	5			3,990.97
	749.98	749.98		26.79	4			
OCT	749.98	749.98						2,999.92
	749.98	749.98						
NOV	749.98	749.98						2,999.92
	749.98	749.98						
DIC	749.98	749.98	749.98	1,607.10	2	53.58	4	5,839.14
	749.98	749.98		428.56	5			
TOT	38998.96			2910.67				41,909.63

- 1** PRIMA VACACIONAL
- 2** AGUINALDO
- 3** COMPENSACIÓN
- 4** PRIMA DOMINICAL
- 5** DOBLE (DOMINGO) 1 EN SEPTIEMBRE Y 2 EN DICIEMBRE

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Deducciones 2005

S.D.I: 112.17-112.42 CAJERA

MES	IMSS			RET. ISR		
ENE	18.62	18.62		57.19	57.19	
	18.62	18.62		57.19	57.19	
FEB	18.62	18.62		57.19	57.19	
	18.62	18.62		57.19	57.19	
MAR	18.62	18.62		57.19	57.19	
	18.62	18.62		57.19	57.19	
ABR	18.62	18.62	18.62	57.19	57.19	57.19
	18.62	18.62		57.19	57.19	
MAY	18.69	18.69		57.19	57.19	
	18.69	18.69		57.19	57.19	
JUN	18.69	18.69	18.69	57.19	57.19	57.19
	18.69	18.69		57.19	57.19	
JUL	18.69	18.69		57.19	57.19	
	18.69	18.69		57.19	57.19	
AGO	18.69	18.69		57.19	57.19	
	18.69	18.69		57.19	57.19	
SEP	18.69	18.69	18.69	57.19	57.19	57.19
	18.69	18.69		57.19	57.19	
OCT	18.69	18.69		57.19	57.19	
	18.69	18.69		57.19	57.19	
NOV	18.69	18.69		57.19	57.19	
	18.69	18.69		57.19	57.19	
DIC	18.69	18.69	18.69	57.19	57.19	57.19
	18.69	18.69		57.19	57.19	
TOT	970.69			2973.88		

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Percepciones 2005

004 CABRERA RETANA G.

S.D.N: 62.20

MES	SUELDO			PERC. EXTRAORD.				TOTAL PERC.
ENE	435.40	435.40						1,741.60
	435.40	435.40						
FEB	435.40	435.40						1,741.60
	435.40	435.40						
MAR	435.40	435.40						1,741.60
	435.40	435.40						
ABR	435.40	435.40	435.40					2,177.00
	435.40	435.40						
MAY	435.40	435.40						2,241.60
	435.40	435.40		500.00	3			
JUN	435.40	435.40	435.40					2,177.00
	435.40	435.40						
JUL	435.40	435.40						1,741.60
	435.40	435.40						
AGO	435.40	435.40						1,741.60
	435.40	435.40						
SEP	435.40	435.40	435.40	124.40	5			2,316.95
	435.40	435.40		15.55	4			
OCT	435.40	435.40						1,741.60
	435.40	435.40						
NOV	435.40	435.40		31.10	1			1,772.70
	435.40	435.40						
DIC	435.40	435.40	435.40	933.00	2	31.10	4	3,389.90
	435.40	435.40		248.80	5			
TOT	22640.80			1883.95				24,524.75

- 1** PRIMA VACACIONAL
- 2** AGUINALDO
- 3** COMPENSACIÓN
- 4** PRIMA DOMINICAL
- 5** DOBLE (DOMINGO) 1 EN SEPTIEMBRE Y 2 EN DICIEMBRE

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Deducciones 2005

S.D.I: 65.01-65.10 EMPLEADA DE MOSTRADOR

MES	IMSS			RET. ISR		
ENE	10.78	10.78		74.96	74.96	
	10.78	10.78		74.96	74.96	
FEB	10.78	10.78		74.96	74.96	
	10.78	10.78		74.96	74.96	
MAR	10.78	10.78		74.96	74.96	
	10.78	10.78		74.96	74.96	
ABR	10.78	10.78	10.78	74.96	74.96	74.96
	10.78	10.78		74.96	74.96	
MAY	10.78	10.78		74.96	74.96	
	10.78	10.78		74.96	74.96	
JUN	10.78	10.78	10.78	74.96	74.96	74.96
	10.78	10.78		74.96	74.96	
JUL	10.78	10.78		74.96	74.96	
	10.78	10.78		74.96	74.96	
AGO	10.78	10.78		74.96	74.96	
	10.78	10.78		74.96	74.96	
SEP	10.78	10.78	10.78	74.96	74.96	74.96
	10.78	10.78		74.96	74.96	
OCT	10.78	10.78		74.96	74.96	
	10.78	10.78		74.96	74.96	
NOV	10.85	10.85		74.96	74.96	
	10.85	10.85		74.96	74.96	
DIC	10.85	10.85	10.85	74.96	74.96	74.96
	10.85	10.85		74.96	74.96	
TOT	561.19			3897.92		

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Percepciones 2005

005 SÁNCHEZ MOTA ERNESTO

S.D.N: 50.00

MES	SUELDO			PERC. EXTRAORD.				TOTAL PERC.
ENE	350.00	350.00						1,400.00
	350.00	350.00						
FEB	350.00	350.00						1,400.00
	350.00	350.00						
MAR	350.00	350.00						1,400.00
	350.00	350.00						
ABR	350.00	350.00	350.00					1,750.00
	350.00	350.00						
MAY	350.00	350.00						1,750.00
	350.00	350.00		350.00	3			
JUN	350.00	350.00	350.00	18.75	1			1,768.75
	350.00	350.00						
JUL	350.00	350.00						1,400.00
	350.00	350.00						
AGO	350.00	350.00						1,400.00
	350.00	350.00						
SEP	350.00	350.00	350.00	100.00	5			1,862.50
	350.00	350.00		12.50	4			
OCT	350.00	350.00						1,400.00
	350.00	350.00						
NOV	350.00	350.00						1,400.00
	350.00	350.00						
DIC	350.00	350.00	350.00	750.00	2	25.00	4	2,725.00
	350.00	350.00		200.00	5			
TOT	18200.00			1456.25				19,656.25

- 1** PRIMA VACACIONAL
- 2** AGUINALDO
- 3** COMPENSACIÓN
- 4** PRIMA DOMINICAL
- 5** DOBLE (DOMINGO) 1 EN SEPTIEMBRE Y 2 EN DICIEMBRE

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Deducciones 2005

S.D.I: 52.26-52.33 MENSAJERO

MES	IMSS			RET. ISR		
ENE	8.68	8.68		79.82	79.82	
	8.68	8.68		79.82	79.82	
FEB	8.68	8.68		79.82	79.82	
	8.68	8.68		79.82	79.82	
MAR	8.68	8.68		79.82	79.82	
	8.68	8.68		79.82	79.82	
ABR	8.68	8.68	8.68	79.82	79.82	79.82
	8.68	8.68		79.82	79.82	
MAY	8.68	8.68		79.82	79.82	
	8.68	8.68		79.82	79.82	
JUN	8.75	8.75	8.75	79.82	79.82	79.82
	8.75	8.75		79.82	79.82	
JUL	8.75	8.75		79.82	79.82	
	8.75	8.75		79.82	79.82	
AGO	8.75	8.75		79.82	79.82	
	8.75	8.75		79.82	79.82	
SEP	8.75	8.75	8.75	79.82	79.82	79.82
	8.75	8.75		79.82	79.82	
OCT	8.75	8.75		79.82	79.82	
	8.75	8.75		79.82	79.82	
NOV	8.75	8.75		79.82	79.82	
	8.75	8.75		79.82	79.82	
DIC	8.75	8.75	8.75	79.82	79.82	79.82
	8.75	8.75		79.82	79.82	
TOT	453.53			4150.64		

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Percepciones 2005

006 CAMPOVERDE DIAZ EDGAR S.D.N: 300.00

MES	SUELDO			PERC. EXTRAORD.				TOTAL PERC.
ENE	4,500.00			112.50	1			9,112.50
	4,500.00							
FEB	4,500.00							9,000.00
	4,500.00							
MAR	4,500.00			1,200.00	5	1,200.00	6	11,700.00
	4,500.00			150.00	4	150.00	4	
ABR	4,500.00							9,000.00
	4,500.00							
MAY	4,500.00							9,500.00
	4,500.00			500.00	3			
JUN	4,500.00							9,000.00
	4,500.00							
JUL	4,500.00							9,000.00
	4,500.00							
AGO	4,500.00							9,000.00
	4,500.00							
SEP	4,500.00			600.00	5			9,675.00
	4,500.00			75.00	4			
OCT	4,500.00							9,000.00
	4,500.00							
NOV	4,500.00							9,000.00
	4,500.00							
DIC	4,500.00			4,191.00	2	150.00	4	14,541.00
	4,500.00			1,200.00	5			
TOT	108000.00			9528.50				117,528.50

- 1** PRIMA VACACIONAL
- 2** AGUINALDO
- 3** COMPENSACIÓN
- 4** PRIMA DOMINICAL
- 5** DOBLE (DOMINGO) 4 EN MZO, 1 EN SEPT. Y 2 EN DIC.

BONETERA EXCELSIOR, S.A.
Concentrado Anual de Deducciones 2005

S.D.I: 313.56 CONTADOR

MES	IMSS			RET. ISR		
ENE	134.55	134.55		379.88	379.88	
	134.55	134.55		379.88	379.88	
FEB	134.55	134.55		379.88	379.88	
	134.55	134.55		379.88	379.88	
MAR	134.55	134.55		379.88	379.88	
	134.55	134.55		379.88	379.88	
ABR	134.55	134.55	134.55	379.88	379.88	379.88
	134.55	134.55		379.88	379.88	
MAY	134.55	134.55		379.88	379.88	
	134.55	134.55		379.88	379.88	
JUN	134.55	134.55	134.55	379.88	379.88	379.88
	134.55	134.55		379.88	379.88	
JUL	134.55	134.55		379.88	379.88	
	134.55	134.55		379.88	379.88	
AGO	134.55	134.55		379.88	379.88	
	134.55	134.55		379.88	379.88	
SEP	134.55	134.55	134.55	379.88	379.88	379.88
	134.55	134.55		379.88	379.88	
OCT	134.55	134.55		379.88	379.88	
	134.55	134.55		379.88	379.88	
NOV	134.55	134.55		379.88	379.88	
	134.55	134.55		379.88	379.88	
DIC	134.55	134.55	134.55	379.88	379.88	379.88
	134.55	134.55		379.88	379.88	
TOT	6996.60			19753.76		

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

CÁLCULO ANUAL 2005

Según el Artículo 109 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta están exentas las siguientes percepciones:

PRIMA VACACIONAL	15 días de S.M.G	702.00
PRIMA DOMINICAL	1 S.M.G por cada domingo que se trabaje.	46.80
AGUINALDO	30 días de S.M.G	1404.00
COMPENSACIONES	50 % de las remuneraciones hasta 5 S.M.G por cada semana de servicios.	234.00

El Sueldo será 100% Gravado, al igual que los días pagados al doble

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**CALCULO ANUAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2005****001 GONZÁLEZ MÁRQUEZ JUANA**

PERCEPCIONES	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO	
SUELDO	78,260.00	-	78,260.00	
DOBLE	1,290.00	-	1,290.00	
AGUINALDO	3,225.00	1,404.00	1,821.00	
P. VACACIONAL	215.00	215.00	-	
P. DOMINICAL	161.25	161.25	-	
COMPENSACIÓN	500.00	250.00	250.00	
	83,651.25	2,030.25	81,621.00	
BASE GRAVABLE	81,621.00			
			SUBSIDIO NO ACRED.	12.68%
LÍMITE INFERIOR	50,524.93			
EXCEDENTE	31,096.07			
		CUOTA		
		FIJA	CUOTA	
		4,635.72	5,286.33	9,922.05
		- 2,318.04	- 2,643.17	- 4,961.21
				<u>629.08</u>
		IMPTO. SUBSIDIADO		5,589.93
A \$ 6,450.00 Mensuales le corresponden		CRED. AL SAL. CALC.		
		253.54	12	- 3,042.48
		IMPTO. POR PAGAR		<u>2,547.45</u>
		RETENCIÓN DE ISR		- 2,166.84
				<u>380.61</u>



RETENCIÓN DE MENOS
QUE NO SE CONSIDERA
ART. 116 LISR FRACC. II

BONETERA EXCELSIOR, S.A.**CALCULO ANUAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2005****002 ZETINA BARDALES JULIA**

PERCEPCIONES	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO
SUELDO	26,000.52	-	26,000.52
DOBLE	428.58	-	428.58
AGUINALDO	1,071.45	1,404.00	- 332.55
P. VACACIONAL	62.50	62.50	-
P. DOMINICAL	53.58	53.58	-
COMPENSACIÓN	500.00	250.00	250.00

28,116.63 1,770.08 26,346.55

BASE GRAVABLE	26,346.55	SUBSIDIO NO ACRED.	12.68%
LÍMITE INFERIOR	5,952.85		

EXCEDENTE 20,393.70

CUOTA**FIJA****CUOTA**

178.56	2,039.37	2,217.93
- 89.28	- 1,019.69	- 1,108.97
		<u>140.62</u>

A \$ 2,142.90 Mensuales
le corresponden

IMPTO. SUBSIDIADO	1,249.58
CRED. AL SAL. CALC.	
406.83	12 - 4,881.96
CRED. AL SAL. POR PAG.	- 3,632.38
CRED. AL SAL. PAG.	<u>3,708.64</u>

76.26



DIFERENCIA PAGADA DE MÁS
QUE NO SE CONSIDERA A CARGO
ART. 116 LISR FRACC. III

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

CALCULO ANUAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2005

003 PALACIOS MORALES SOCORRO

PERCEPCIONES	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO	
SUELDO	38,998.96	-	38,998.96	
DOBLE	642.84	-	642.84	
AGUINALDO	1,607.10	1,404.00	203.10	
P. VACACIONAL	80.36	80.36	-	
P. DOMINICAL	80.37	80.37	-	
COMPENSACIÓN	500.00	250.00	250.00	
	41,909.63	1,814.73	40,094.90	
BASE GRAVABLE	40,094.90		SUBSIDIO NO ACRED.	12.68%
LÍMITE INFERIOR	5,952.85			
EXCEDENTE	34,142.05			
		CUOTA FIJA	CUOTA	
		178.56	3,414.21	3,592.77
		- 89.28	- 1,707.10	- 1,796.38
				<u>227.78</u>
		IMPTO. SUBSIDIADO		2,024.16
A \$ 3,214.20 Mensuales le corresponden		CRED. AL SAL. CALC.		
		406.62	12	- 4,879.44
		CRED. AL SAL. POR PAG.		- 2,855.28
		CRED. AL SAL. PAG.		<u>2,973.88</u>
				<u>118.60</u>



DIFERENCIA PAGADA DE MÁS
QUE NO SE CONSIDERA A CARGO
ART. 116 LISR FRACC. III

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

CALCULO ANUAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2005

004 CABRERA RETANA GEORGINA

PERCEPCIONES	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO	
SUELDO	22,640.80	-	22,640.80	
DOBLE	373.20	-	373.20	
AGUINALDO	933.00	1,404.00	-	471.00
P. VACACIONAL	31.10	31.10	-	-
P. DOMINICAL	46.65	46.65	-	-
COMPENSACIÓN	500.00	250.00	250.00	
	24,524.75	1,731.75	22,793.00	
BASE GRAVABLE	22,793.00		SUBSIDIO NO ACRED.	12.68%
LÍMITE INFERIOR	5,952.85			
EXCEDENTE	16,840.15			
		CUOTA FIJA	CUOTA	
		178.56	1,684.02	1,862.58
		- 89.28	- 842.01	- 931.29
				<u>118.09</u>
		IMPTO. SUBSIDIADO		1,049.37
A \$ 1,866.00 Mensuales le corresponden		CRED. AL SAL. CALC.		
		406.83	12	- 4,881.96
		CRED. AL SAL. POR PAG.		- 3,832.59
		CRED. AL SAL. PAG.		<u>3,897.92</u>
				<u>65.33</u>



DIFERENCIA PAGADA DE MÁS
QUE NO SE CONSIDERA A CARGO
ART. 116 LISR FRACC. III

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

CALCULO ANUAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2005

005 SÁNCHEZ MOTA EDUARDO

PERCEPCIONES	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO	
SUELDO	18,200.00	-	18,200.00	
DOBLE	300.00	-	300.00	
AGUINALDO	750.00	1,404.00	-	654.00
P. VACACIONAL	18.75	18.75	-	
P. DOMINICAL	37.50	37.50	-	
COMPENSACIÓN	350.00	175.00	175.00	
	19,656.25	1,635.25	18,021.00	
BASE GRAVABLE	18,021.00		SUBSIDIO NO ACRED.	12.68%
LÍMITE INFERIOR	5,952.85			
EXCEDENTE	12,068.15			
		CUOTA		
		FIJA	CUOTA	
		178.56	1,206.82	1,385.38
		- 89.28	- 603.41	- 692.69
				<u>87.83</u>
		IMPTO. SUBSIDIADO		780.52
A \$ 1,500.00 Mensuales le corresponden		CRED. AL SAL. CALC.		
		407.02	12	- 4,884.24
		CRED. AL SAL. POR PAG.		- 4,103.72
		CRED. AL SAL. PAGADO		<u>4,150.64</u>
				<u>46.92</u>



DIFERENCIA PAGADA DE MÁS
QUE NO SE CONSIDERA A CARGO
ART. 116 LISR FRACC. III

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

CALCULO ANUAL DE SUELDOS Y SALARIOS 2005

006 CAMPOVERDE DÍAZ EDGAR

PERCEPCIONES	IMPORTE	EXENTO	GRAVADO	
SUELDO	108,000.00	-	108,000.00	
DOBLE	4,200.00	-	4,200.00	
AGUINALDO	4,191.00	1,404.00	2,787.00	
P. VACACIONAL	112.50	215.00	-	102.50
P. DOMINICAL	525.00	161.25		363.75
COMPENSACIÓN	500.00	250.00		250.00
	117,528.50	2,030.25	115,498.25	
BASE GRAVABLE	115,498.25			
			SUBSIDIO NO ACRED.	12.68%
LÍMITE INFERIOR	103,218.01			
EXCEDENTE	12,280.24			
		CUOTA FIJA	CUOTA	
		14,747.76	3,684.07	18,431.83
		- 7,373.88	- 1,842.04	- 9,215.92
				<u>1,168.58</u>
		IMPTO. SUBSIDIADO		10,384.49
		CRED. AL SAL. CALC.		
		-	12	-
		IMPTO. POR PAG.		<u>10,384.49</u>
		RETENCIÓN DE ISR		<u>- 19,753.76</u>
				<u>- 9,369.27</u>

A \$ 9,000.00 Mensuales
le corresponden

↑
RETENCIÓN DE MAS
QUE NO SE CONSIDERA
ART. 116 LISR FRACC. II

BONETERA EXCELSIOR, S.A.

Cálculo del 2% sobre Nóminas

ENERO 2005

1	González Márquez Juana	6,020.00
2	Zetina Bardales Julia	2,062.54
3	Palacios Morales Socorro	2,999.92
4	Cabrera Retana Georgina	1,741.60
5	Sánchez Mota Ernesto	1,400.00
6	Campoverde Díaz Edgar	<u>9,112.50</u>

TOTAL DE EROGACIONES **23,336.56**

TASA **2%**

IMPTO. SOBRE NÓMINAS **466.73**

DISCUSIÓN

Como se vio a lo largo del presente trabajo, es necesario conocer los aspectos más básicos de toda Relación Laboral, aspectos que se vuelven esenciales y fundamentales durante todo el tiempo que dure dicha relación.

Se hace necesario conocer las formas en que se puede contratar a una persona, las formas en que ha de fijarse su salario, las prestaciones que se le otorgarán, tanto las de ley como las adicionales a éstas, además de saber las obligaciones que se contraerán por el simple hecho de contar con personal a nuestro servicio para estar plenamente conciente de éstas.

CONCLUSIONES

Es un hecho que los Recursos Humanos, es decir las Personas, son una de las partes más importantes dentro de toda organización, debido a que si éstos faltarán o no estuvieran lo suficientemente involucrados o comprometidos con la consecución de los objetivos de la misma, sería muy difícil que éstos pudieran ser alcanzados, de ahí la importancia de asegurarse de que éstos reciban de manera exacta, puntual, oportuna, correcta y eficiente, las debidas retribuciones al esfuerzo y trabajo prestado a ésta, lográndose esto con un adecuado funcionamiento y control de la Nómina tanto en el aspecto administrativo como en el contable y fiscal reseñados en el presente trabajo.

Además de que sería conveniente que las organizaciones, más allá de ver esto como una obligación, lo vieran como una herramienta que les será de gran utilidad para el desarrollo óptimo de las funciones de la empresa, ya que se dice que un empleado contento y satisfecho realiza un mejor trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- 5) ARIAS GALICIA FERNANDO, (1990), Administración de Recursos Humanos, México, Trillas.
- 6) GALINDO COSME MÓNICA ISELA, (2005), Estudio Práctico del ISR sobre las Remuneraciones al Personal, México, ISEF.
- 7) GARCÍA SALGADO J.D. (1998), Prestaciones Laborales, México, Instituto Tecnológico de Celaya.
- 8) HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ JESÚS F., Galindo Cosme Mónica Isela, (2005), Estudio Práctico del Salario Diario Integrado, México, ISEF.
- 9) ITURRIAGA BRAVO LUIS, (2005), Estudio Práctico del Régimen Fiscal de los Sueldos y Salarios, México, ISEF.
- 10) KOONTZ HAROLD, WEIHRICH HEINZ, (1992), Elementos de Administración, México, McGraw Hill.
- 11) LÓPEZ LOZANO EDUARDO, (2005), Aspectos Contractuales y Fiscales sobre Sueldos y Salarios, México, ISEF.
- 12) OROZCO COLLÍN LUIS ÁNGEL, (2005), Estudio Integral de la Nómina, México, ISEF.
- 13) P. ROBBINS STEPHEN, (1997), Administración, Teoría y Práctica, México, Prentice Hall.
- 14) REYES PONCE AGUSTÍN, (1998), Administración de Personal 2ª. parte Sueldos y Salarios, México, LIMUSA Noriega Editores.
- 15) RODRÍGUEZ VALENCIA J. (1993), Administración Moderna de Personal, México, ECASA.

- 16) RUEDA HEDUÁN IVÁN, HEDUÁN DEL VALLE IVÁN, RUEDA DEL VALLE DORAYE, RUEDA DEL VALLE NEDI, (2004), Marco Jurídico empresarial 2004 Catálogo General de Obligaciones Empresariales, México, ISEF.
- 17) TÉLLEZ RAMÍREZ LYSSETTE, RIVERA VARGAS ROLANDO, (2005), PTU 2005 Estudio Práctico del Marco Legal y Régimen Fiscal, México, ISEF.
- 18) TORRES DÍAZ JULIO, (1998), Administración de Prestaciones, Su Valoración, Otorgamiento y Aplicación, México, ECAFSA.
- 19) WERTHER B. WILLIAM, DAVIS KEITH, (1996), Administración de Personal y Recursos Humanos, México, Mc Graw Hill.
- 20) Ley del Seguro Social (LSS).
- 21) Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).
- 22) Ley Federal del Trabajo (LFT).
- 23) Código Financiero del Distrito Federal (CFDF)
- 24) Instituto Mexicano del Seguro Social, 2005, Instructivo para la elaboración y presentación de la Determinación la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la revisión anual de la siniestralidad.