



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLÁN**

**ASPECTOS CONTABLES-FISCALES  
DE LA NÓMINA**

**TRABAJO PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN CONTADURÍA**

**PRESENTA:**

**MARÍA DE JESÚS CORTÈS HERNÁNDEZ**

**ASESOR C.P. PEDRO ACEVEDO ROMERO**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **DEDICATORIAS**

### **A MI MADRE:**

Dedico este esfuerzo a mi madre, tus brazos siempre se abren cuando necesito un abrazo. Tu corazón sabe comprender cuándo necesito una amiga. Tus ojos sensibles se endurecen cuando necesito una lección. Tu fuerza y tu amor me han dirigido por la vida y me han dado las alas que necesitaba para volar. Madre eres una gran inspiración en mi vida TE AMO.

### **A MIS HERMANAS:**

(Noemí, Lupita y Naty) Gracias por darme su apoyo incondicional y guiar mis pasos por el camino de bien, apoyarme en mis tropezones, me enseñaron a que el que da y recibe tiene cosas que cambiar. La vida empieza chiquita pero se puede agrandar. Noemí gracias por haber sido una segunda madre para mí y hacerme entender que en esta vida siempre va haber una consecuencia buena o malo a lo que decida y haga. Las quiero mucho y este triunfo se los dedico con amor y gratitud.

### **A MI ESPOSO:**

Enrique gracias por ser tu el árbol y yo la semilla para ser otro árbol. No querer que crezca a tu manera y ayudarme a sumergirme profundamente en la tierra de la vida y luego crecer juntos como árboles del mismo jardín, gracias por hacerme tan feliz cada momento, doy gracias a dios por haber puesto un ángel como tú en mi camino. TE AMO, IDEM.

**A MIS SOBRINOS:** (Eduardo, Dalia, Ariadna y el bebé que viene en camino) Por sus lindas sonrisas y la alegría que me transmiten al verlos, para que esta etapa que estoy viviendo los llene de inspiración para llegar ellos más lejos. Y el bebé que viene en camino porque ansío conocerlo y verlo crecer.

**A MI PADRE:** Porque gracias a ti también estoy en esta vida viviéndola al máximo y aunque no crecí a tu lado eso sirvió para formar un carácter fuerte y salir adelante. Fuiste parte de un día especial mi boda y eso te lo voy a agradecer ya que era mi ilusión ser entregada por ti y la cumpliste, te quiero padre.

**A MIS AMIGOS:**

(Noemí, Liliana, Carlos Peña, Gabriel, Alberto, Miguel, Daniel, Luis Casañas, Mateo, Paco, Viviana, Araceli, Aimara, Queta, Lupita Trejo, Lupita Tejeda, Alejandro, Mary, Arlete, Luis Alberto, Paco Estrada, Carlos Olvera, Hugo, Jorge, Víctor Durán, Adrián) Cuando sales con amigos, sientes algo especial y ese algo se llama la magia de la amistad. Amigos verdaderos son los que vienen a compartir nuestra felicidad cuando se les ruega y nuestra desgracia sin ser llamados. Gracias por su apoyo y aliento en los momentos difíciles para mi, los quiero mucho.

**A DIOS:**

Por haber nacido y tener una madre, hermanas tan bellas y unos sobrinos tremendos, también por todas las personas que han formado parte de algún momento de mi vida por que gracias a las alegrías y tristezas que estas provocaron aprendí a ver hacia delante y por supuesto por mi esposo que es un hombre maravilloso, gracias a todo esto soy una mejor persona día a día y he llegado a lograr una de mis metas.

**A MI ASESOR:**

Mí querido Pedro Acevedo que más que un maestro es un gran amigo y me ha enseñado afrontar la vida y salir adelante a pesar de los obstáculos que esta nos ponga, gracias por todo su apoyo y por estar en los momentos buenos y malos, lo quiero mucho.

**A MIS PROFESORES:**

A los de La FES y también a los que me impartieron sus conocimientos desde el primer día escolar en mi vida, gracias a cada uno de ellos ya que por ello he llegado a este momento

### **A LA UNAM:**

Por abrirnos sus puertas, darnos la oportunidad de superarnos y poder ser unos profesionistas competitivos.

### **A LA FES C-4:**

Ya que en ella pase los años mas maravillosos de mi vida estudiantil y por medio de ella lograr un objetivo importante en mi vida, por conocer a profesores tan profesionales que nos apoyan y alientan a seguir adelante.

## **ASPECTOS CONTABLES-FISCALES DE LA NÓMINA**

	<b>PÁGINA</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	5-7
<b>CAPITULO 1 GENERALIDADES</b>	
1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA NOMINA.	8-10
1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA EMPRESA.	11-14
<b>CAPITULO 2 ASPECTOS CONTABLES</b>	
2.1 NOMINA.	15-36
<b>CAPITULO 3 ASPECTOS FISCALES-LEGALES-CONTABLES</b>	
3.1 DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL.	38-39
3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	40-51
3.3 LEY ISR (CODIGO Y REGLAMENTO)	52-65
3.4 LEY IMSS	66-72
3.5 LEY SAR	73-86
3.6 LEY INFONAVIT	87-95
3.7 CODIGO FINANCIERO	96-99
<b>CAPITULO 4 CASO PRÁCTICO</b>	
4.1 ELABORACIÓN DE UNA NOMINA.	100-117
4.1.1 JORNADA NORMAL	
4.1.2 JORNADA EXTRAORDINARIA	
4.1.3 PRIMA DOMINICAL	
4.1.4 PRIMA DIAS FESTIVOS	
<b>CONCLUSIONES</b>	116-118
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	119-120

## INTRODUCCIÓN

El momento actual plantea, en general, la necesidad de extensión de la funcionalidad de los sistemas de personal hacia procesos de mayor valor añadido. El panorama ha cambiado por completo y, por ello, es necesario que, una vez implementadas las soluciones para la gestión básica de los recursos humanos, las empresas tiendan a completar la gestión integral de sus recursos con nuevos procesos, que optimicen y automaticen los procesos empresariales y faciliten flujos de información, mejorando el rendimiento del trabajo a nivel global.

Junto al cálculo de la nómina, los requerimientos legales y organizativos han exigido el soporte a la gestión de la estructura organizativa, no siempre mecanizada y, en muchos casos, escasamente integrada con el registro de personal. Tres son los elementos principales que están provocando que los sistemas de gestión de recursos humanos de los organismos públicos evolucionen a una auténtica gestión integral de los profesionales:

- a) En primer lugar, la necesidad de implementar políticas de desarrollo y motivación de los profesionales que, en última instancia, permitan incrementar su productividad.
- b) Desarrollo de las carreras profesionales, evaluación del desempeño, formación. serían algunos de los módulos orientados en este sentido.
- c) La evolución de estos sistemas deberá ir en paralelo a los pasos que se den en la adaptación de la normativa laboral que afecta a los funcionarios.

Mediante esta tesis los alumnos se encontrarán preparados para cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, consiguiendo así un considerable ahorro en los costes anuales por siniestralidad laboral, evitando las posibles

repercusiones de una inspección o de una auditoria y considerando como factor esencial la satisfacción del cliente y, muy especialmente, la salud y seguridad de sus trabajadores.

El tiempo en que trabajan en la empresa y su disponibilidad son elementos esenciales de un sistema de gestión de tiempos. Estos datos de tiempos se transfieren a otras áreas de aplicación, como Logística, y constituyen un factor influyente en la búsqueda de decisiones para toda la empresa.

No se puede decir que la selección del producto soporte sea un elemento menor a la hora de configurar la solución de Recursos Humanos de la organización, pero, desde luego, su elección, siendo importante, no es el principal aspecto para asegurar el éxito del proyecto.

Uno de los principales errores –si no el principal- al abordar proyectos de implantación de soluciones de Recursos Humanos, es la consideración del mismo como un proyecto más de implantación de una solución TIC. Frente al resto de sistemas de información, donde el objeto directo del sistema es la cuenta contable, la cadena de producción o los procedimientos de la empresa, en el sistema de recursos humanos, el elemento nuclear del mismo son las propias personas que integran la organización. Ello obliga a tener en cuenta una serie de consideraciones especiales, sin las cuales el proyecto está, de antemano, abocado al fracaso, incluso en los casos en los que, a priori, no se prevea una reingeniería de los procesos. Esta actividad, además de los aspectos eminentemente tecnológicos, deberá observar las implicaciones organizativas, legales, sindicales e incluso psicológicas, abordándolas con la experiencia y sensibilidad necesarias para dibujar una solución óptima y, a la vez, aceptada Junto a una correcta definición de la solución, la gestión del cambio (tareas de formación, comunicación, gestión de riesgos y la propia gestión del cambio organizativo) no



debe –como en otros proyectos tecnológicos limitarse a los usuarios o al personal de sistemas, debiendo extenderse al colectivo objeto del proyecto: todos los profesionales de la organización que, de una manera u otra, se verán afectados por el sistema, sus procedimientos y sus productos (portal del empleado, recibo de nómina, procedimientos internos con el departamento de Personal, etc.).

La dedicación de esfuerzos a estos dos ámbitos de actividad en un proyecto de implantación integral de una solución de RR.HH. debe suponer entre un 40% y un 50% del esfuerzo total de la implantación, cifra que resultaría desorbitada en cualquier otro ámbito de implantación de sistemas.

Es una solución integral que realmente permite eficientar las operaciones entre las áreas de Recursos Humanos, Nómina y el resto de la organización, con el dinamismo requerido para ser competitivo en la era de la nueva economía.

La funcionalidad operada mediante la interfaz de usuario gráfica, las reglas del negocio configurables sin importar su complejidad y la integridad de la información administrada con Bases de Datos Relacionales de alto desempeño, conforman el soporte tecnológico de sus aplicaciones.

## **CAPITULO 1 GENERALIDADES**

### **1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA NOMINA.**

Haciendo un poco de historia, la palabra nómina se deriva del vocablo latino onoma que significa “nombre” y antiguamente se refería a la lista de los individuos que en una empresa habían de percibir ingresos por concepto de salarios, justificando con su firma el hecho de haberlos recibido.

La comunidad primitiva es precisamente la primera forma en que los hombres se organizan para satisfacer sus necesidades. El hombre fue nómada al principio ya que dependía directamente de lo que la naturaleza le proporcionaba; se dedicaba a la recolección de frutos, caza y pesca.

Al no existir la propiedad privada de los medios de producción, tampoco existen las clases sociales y las relaciones sociales de producción de la comunidad primitiva son relaciones de cooperación y ayuda mutua, relaciones armónicas; no existe la explotación del hombre por el hombre.

Le sigue el modo asiático de producción que se caracteriza de que existe la explotación del hombre por el hombre, hay una clase dominante y dominada, está ligada a la agricultura y ganadería, y de que una comunidad explota colectivamente a otra.

Este modo de producción se basa en la producción generalizada de excedente y que, aun cuando existe explotación del hombre por el hombre, ésta no es personal, sino colectiva con base en la forma de propiedad de la comunidad.

En el esclavismo aparece y se desarrolla la propiedad privada de los medios de producción, la propiedad se da sobre el producto total y sobre el propio productor (esclavo). Aparecen dos clases: los esclavistas que son los dueños de los medios de producción y los esclavos que son dueños ni de su libertad.

Aquí se da la explotación del hombre por el hombre; la base de la producción es el esclavo, es el que realiza las actividades productivas. Las relaciones sociales de producción esclavas fueron de explotación.

Posteriormente se dio el feudalismo debido a la descomposición del régimen esclavista y por la invasión de los pueblos bárbaros al Imperio Romano.

El feudo es una proporción de tierra más o menos amplia que le pertenece hereditariamente al señor feudal a cambio de servicios militares al rey. El señor feudal entrega porciones de tierra para que la cultiven a cambio de una renta o tributo.

La servidumbre implica una relación de explotación basada en la propiedad privada de los medios de producción. La forma de explotación es la renta de la tierra: en especie, entregando parte de la cosecha al señor feudal llamado, censo de frutos; En trabajo, cuando los siervos se van a trabajar durante días a las tierras del señor feudal; En dinero cuando el señor feudal cobra a sus siervos en efectivo.

El capitalismo se caracteriza por la existencia de la propiedad privada sobre los medios de producción de, igual forma que, en el esclavismo y feudalismo; existen dos clases sociales la burguesía y el proletariado. La primera es la dueña de los medios de producción y la segunda tiene que vender su fuerza de trabajo a la primera para poder subsistir. La forma de explotación es la plusvalía extraída

del trabajo de los obreros y de la cual se apropia el capitalista por ser dueño de los medios de producción; el fin del capitalismo es la obtención de ganancias y no la satisfacción de las necesidades sociales.

En el régimen socialista existe la propiedad social sobre los medios de producción, pudiendo ser estatal, cooperativa; las clases sociales tienden a desaparecer; las relaciones sociales de producción son de cooperación y ayuda mutua; desaparece la explotación del hombre por el hombre; en socialismo se tiene la visión de producir satisfactores.

Esos fueron los primeros pasos en materia de control del pago y las prestaciones de los trabajadores, función que con el tiempo ha ido evolucionando hasta llegar al momento actual en el que las grandes organizaciones invierten en procesos y programas altamente sofisticados, utilizan grandes espacios físicos para desarrollar dichas tareas y cuentan con personal dedicado exclusivamente a calcular nóminas y realizar pagos, lo que representa generalmente la erogación de fuertes sumas de dinero.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta la inversión requerida por los empresarios en materia de capacitación, para que el personal de sus compañías – a fuerza de asistir a múltiples cursos- pueda estar siempre "al día".

Paralelamente, aspectos como el crédito al salario le dan a muchos directivos de hoy constantes dolores de cabeza y es común verlos realizar decenas de juntas para analizar si se amparan contra determinadas disposiciones fiscales que cambian continuamente y que pueden prestarse a diferentes interpretaciones.

Todo lo anterior es solo una pequeña parte de una larga lista de situaciones encaminadas a una sola cosa: La nómina tiene que salir impecable.

## **1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA EMPRESA**

### **OSRAM**

OSRAM GmbH es empresa alemana filial de SIEMENS, comercializa más de 5 mil tipos de lámparas y sistemas de iluminación con la marca OSRAM, distribuidos a clientes en más de 140 países en todo el mundo con 52 plantas de producción en 18 países.

Es uno de los tres más grandes fabricantes en el mundo, cada año destina el 5% de las ventas de todo el mundo para la investigación y desarrollo de nuevos productos. El 87% de volumen de facturación corresponde a las compañías filiales, centros de distribución y oficinas locales fuera de Alemania.

En el año 2000 OSRAM adquirió las acciones de la división de balastos de MOTOROLA Lighting, productor líder de balastos electrónicos con alta eficiencia de energía. Esta adquisición influirá significativamente en OSRAM de México, ya que, se incrementará el rango de la línea de productos para ofrecer en el mercado nacional.

Las oficinas generales y el almacén de productos terminados se encuentran ubicados al norte de la Ciudad de México, en el Municipio de Tultitlán, en el Estado de México, desde aquí se lleva a cabo la distribución de los productos a toda la República Mexicana. En estas instalaciones laboran actualmente 180 personas.

La Planta de producción y el almacén de materia prima se encuentran ubicados a 12 kms. al norte de las Oficinas Generales y cuenta con 700 empleados

aproximadamente. Las 20 líneas de producción con que cuenta la Planta son las encargadas de producir todos los modelos de lámparas incandescentes y una gran parte de los modelos de lámparas fluorescentes y de descarga.

### **Historia de OSRAM en México**

La presencia de OSRAM en México se remonta desde la época de Porfirio Díaz, cuando se celebró un contrato con la firma predecesora de OSRAM, en el que se instalaron fuentes de luz de arco fotovoltáico, 40 colocadas en el zócalo, hoy Plaza de la Constitución, en las calles de Plateros, Corpus Christi y San Francisco, que hoy se conocen como Madero y su continuación Avenida Juárez.

Los postes eran de madera, las lámparas tenían bombillas transparentes y los alambres conductores eran de cobre sin aislamiento, para 1886 la metrópoli contaba con 116 lámparas eléctricas.

En 1920 comienza la distribución de focos en la Ciudad de México.

Posteriormente lo hace a todo el país al inaugurar una planta de producción en la Ciudad de Monterrey, fabricando exclusivamente foco incandescente para alumbrado general, convirtiéndose en ese momento en el proveedor más importante de México.

Como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, OSRAM en México cerró sus operaciones en 1941, regresa en 1968 y fabrica productos para la iluminación con el nombre de Compañía Eléctrica Mexicana, distribuyendo la marca Farolito.

Su comercialización se ha basado desde entonces en brindar la mejor atención y servicio personalizados, para satisfacer las necesidades de sus clientes.

En 1991, el crecimiento de OSRAM le impulsa a ampliar y trasladar sus oficinas y planta de producción al norte de la Ciudad de México para incrementar la capacidad de producción y satisfacer las necesidades de entrega.

## **VISION 2005**

La principal finalidad de nuestra VISION 2005 es satisfacer tanto como sea posible las necesidades de nuestros clientes. Lo queremos conseguir a través de:

### **Motivar a nuestros Empleados**

OSRAM solo tendrá clientes satisfechos si sus empleados están motivados. Cuentan con el apoyo y la cooperación de un equipo directivo con un espíritu emprendedor, que está abierto a los cambios.

### **Innovación Avanzada**

Investigación y Desarrollo se orientan a la demanda del mercado. El desarrollo de proyectos se lleva a cabo de manera rápida y sistemática. Lideramos la innovación en nuestro sector.

### **Calidad Total**

**TQM - Total Quality Managment** - va más allá de la calidad del producto. TQM optimiza y racionaliza nuestros procesos, lo cual significa un cambio cultural en la empresa.

## **Liderazgo en costos**

Debemos alcanzar una posición en costos mejor que nuestra competencia y satisfacer las exigencias de nuestros clientes.

## **Presencia Global**

OSRAM está siempre ahí donde están los clientes en todo el mundo. Presencia global significa también: asumir responsabilidad por la sociedad y por el medio ambiente en el mundo entero.

## **Política**

Fortalecer la posición de líder en el mercado de iluminación a través de la mejora continua y del trabajo en equipo.

## **Objetivos Calidad**

- ✚ Usar mejora continua para tener costos y calidad competitivos.
- ✚ Usar nuestra tecnología para mejorar los procesos de la compañía.
- ✚ Incrementar la productividad y rentabilidad a través del trabajo en equipo.
- ✚ Cumplir con los requerimientos de servicio del cliente.



## **CAPITULO 2 ASPECTOS CONTABLES**

### **2.1 NOMINA.**

#### **Concepto de nómina**

Llamamos nomina al documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este documento es el que estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (artículo 804 LFT), y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de ISR (artículo 67 CFF) y SS (artículo 15-II LSS).

Llamamos proceso de nómina al proceso, periódico o esporádico, que necesitamos hacer para determinar las percepciones (netas) que tenemos que pagar a un empleado por sus servicios, para cubrirle prestaciones, para cubrirle indemnizaciones o para modificar sus registros acumulados derivados de los conceptos anteriores.

#### **Tipos de nómina**

Los diferentes tipos de nomina son:

##### **Regulares:**

1. Semanal
2. Quincenal
3. Mensual
4. Confidencial

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

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

**Para cubrir prestaciones:**

1. Gratificaciones.
2. Participación de utilidades (PTU).
3. Despensas.
4. Devolución del fondo de ahorro.
5. Pago de previsión social.

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

### **Especiales:**

1. Vacaciones.
2. Comisiones.

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

### **Al momento del retiro:**

1. Finiquitos.
2. Liquidaciones.

Estas nominas comprenden regularmente un solo empleado. La de finiquitos se formula cuando existe una renuncia voluntario. La de liquidación, incluye una indemnización de empresa o legal.

### **Eventuales:**

1. De ajuste

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

## **ENTORNO AL PROCESO DE LA NOMINA**

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

Así, el área de informática intervendrá en su procesamiento y cálculo, el área de finanzas tendrá que ver con el pago, el área de contabilidad habrá de contabilizarla (incluyendo las provisiones), el área fiscal definirá las políticas de acumulación para efectos fiscales y preparará las declaraciones periódicas para las dependencias oficiales, el área de presupuestos estimará los efectos de los pagos futuros y finalmente, sin lugar a dudas, el área de recursos humanos intervendrá en la supervisión de todo el proceso.

### **El Proceso de Nómina: Donde empieza y Donde termina**

Podría decirse que el proceso de nómina empieza por la definición de políticas relativas al pago a trabajadores y termina con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades (incluyendo a los ex empleados), pasando las tareas como alta del empleo, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pago de prestaciones, pago de indemnizaciones, prestación de declaraciones, presentación de reportes, etc.

Es decir, el proceso de nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, independiente de quién lo haga dentro de la organización: contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificación o de prima vacacional, también es parte del proceso de nómina porque están basados en datos del empleo y en los pagos efectuados a éstos. Lo mismo sucede con las declaraciones y pagos al

IMSS y la SHCP. O con el cálculo del subsidio acreditable o el porcentaje de riesgo de trabajo.

Levar el control de los días de vacaciones por pagar y pagados, el control de fondo de ahorro o el control de préstamos, también es parte del proceso de nómina porque finalmente van a derivar un pago o un descuento al empleado.

Y que decir de proporcionar información para las revisiones de las autoridades fiscales, ya se trate del dictamen para el seguro social o para la Secretaría de Hacienda a través de declaraciones o del dictamen para efectos fiscales.

Todo lo que está relacionado con la nómina, forma parte del proceso de nómina.

### **Procedimiento Administrativo para Elaborarla**

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

- 1) Definición de políticas de pago y de descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nómina.
- 2) Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio de año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se definan.
- 3) Alta de los empleados. Se hará al ingreso de cada uno de los empleados y deberá procurarse recabar todos los datos que nos sean necesarios para todo el proceso.

- 4) Consideración de los movimientos de incidencias. Los más comunes: las faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones, etc.
- 5) Consideración de conceptos de pago y descuento para la nómina. Según la nómina que se está procesando, serán los conceptos que se incluyan: Si se opera la nómina de PTU, no tendremos conceptos como faltas o tiempo extra, por ejemplo.
- 6) Consideración de los pagos o descuentos fijos. Aquí se refiere a descuentos de préstamos, por ejemplo.
- 7) Obtención y chequeo de cifras de control. Independientemente del sistema que se utilice, es conveniente asegurarse que se está incluyendo todo lo necesario o lo que se quiere incluir.
- 8) Calculo de la nomina. Parte medular del proceso.
- 9) En caso necesario, recálculo de la nómina. Esto para incluir nuevas incidencias o para corregir alguna situación que se detecte como incorrecta.
- 10) Obtención de reportes y archivos. Se habla de reportes normales como la nómina misma, los recibos en los que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales. Además, de los archivos que se envían al banco para pagar con crédito a cuentas bancarias o de los archivos que requieren las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.

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

Este enunciado pretende ser una orientación, más que una lista exhaustiva de los pasos a seguir.

## **DATOS DE LA EMPRESA**

Los datos de la empresa que se deben de tener presentes para cada una adecuada administración de la nómina y para la correcta presentación de declaraciones, son los siguientes:

**Nombre de la compañía.** Deberá considerarse tal y como aparece en la escritura constitutiva (o acta de nacimiento, si se trata de una persona física) y deberá aparecer en todos los avisos y declaraciones que se presenten ante autoridades laborales o fiscales.

**RFC de la compañía.** Este es el que da la SHCP en el alta de la empresa. Es uno solo por razón social aunque se tengan varios locales o sucursales.

**Registro patronal.** Este es el registro ante el IMSS y pueden ser más de uno; regularmente cuando se tienen varios locales o sucursales en diferentes localidades (municipios o Distritos Federales), se tienen un registro patronal por cada una de ellas (artículo 13 RLSS); también cuando se están realizando en forma ocasional actividades de ampliación, remodelación o construcción de instalaciones propias, se tendrá un registro patronal adicional diferente al de su actividad principal (artículo 13 RLSS).

**Registro patronal único.** A solicitud por escrito del patrón, el IMSS podrá asignar un registro patronal único o en condiciones diferentes, en la forma y términos que se señalen en los lineamientos que para tal efecto expida el Consejo Técnico (artículo 13 RLSS).

**Número de expediente Infonavit.** Es el que otorga el Infonavit al registrar a la empresa como patrón. También es único por razón social.

**Zona de salario mínimo.** Es importante ubicar a que zona corresponde la dirección de la empresa (de entre las zonas A, B, o C), que puede ser diferente a la del empleado. Para todos los cálculos de impuestos, se podrá considerar el SMG de la zona geográfica que corresponda a la empresa, salvo que el empleado solicite que se considere el que corresponda al lugar en la que está situada su casa habitación (artículo 87 RLISR).

**Giro.** En este caso, el giro en el alta ante la SHCP puede ser ligeramente diferente al giro que corresponde a la empresa según la clasificación del RLSS, por lo que habrá de considerarse el giros según sea la dependencia a la que esta dirigido el documento que lo consigne.

**Representante Legal.** Este representante legal es el designado para efectos laborales únicamente, es decir, puede ser diferente del representante legal general, o con mayores poderes y puede ser diferente al que haya firmado los avisos de alta ante la SHCP, el IMSS o el Infonavit. Será el que firme las declaraciones periódicas ante las dependencias señaladas.



**RFC y/o CURP del representante legal.** Es el registro federal de contribuyente y/o la clave única de registro de población de la persona física que se menciona en el párrafo anterior.

**Prima de riesgo de trabajo.** Es la que se determina en los términos de la LSS (artículo 71 LSS) y su reglamento (RLSS). Desde la inscripción de la empresa en el IMSS, y después por la autodeterminación que cada año deberá hacer la empresa, deberemos considerar esta prima (artículo 72 LSS). Deberemos tener una prima por registro patronal (artículo 26 RLSS). La fecha de vigencia será normalmente del 1<sup>a</sup> de Marzo al 28 de febrero del año siguiente (artículo 28 RLSS).

**Clasificación de grado de riesgo.** Este dato tiene relación con el anterior. Por cada registro patronal debemos tener presente la clase y la fracción en que se fue clasificada la empresa para determinar la prima de seguro vigente (artículo 18 RLSS).

**Factor para cálculo de intereses del fondo de ahorro.** Si se maneja el concepto de fondo de ahorro, existe la posibilidad de tener que usar un factor para repartir entre los participantes del plan de fondo de ahorro, los intereses generados por la inversión del fondo.

**Factor para cálculo de interés de caja de ahorro.** Igualmente, si se maneja el concepto de caja de ahorro, podríamos tener la misma necesidad señalada en el párrafo anterior.

**Porcentaje de interés anual para préstamos del fondo de ahorro.** Este será otro dato necesario si se tiene el Plan de Fondo de Ahorro. Este dato puede variar cada mes.

**Porcentaje de interés anual para préstamos de la caja de ahorro.** Este será otro dato necesario si se tiene el Plan de Caja de Ahorro. Este dato puede variar cada mes.

**Dirección.** Si se tiene más de una localidad, por cada una de ellas deberá tenerse presente la dirección, precisando: calle y/o manzana, número interior, Colonia o población, Municipio, Entidad Federativa y Código Postal.

**Teléfono.** Este dato será necesario para algunos avisos al IMSS. Debe considerarse para cada localidad con la clave LADA.

**Calendario de pagos.** Será necesario elaborar el calendario de pagos antes de iniciar el año. Con base en este calendario (que tendrá que ser uno por cada tipo de nómina).

**Días no Laborales.** Será conveniente precisar a principio de año los días que no serán laborables ya sea por Ley o por acuerdo con el sindicato de la empresa o con sus trabajadores.

**Formas de pago.** Aunque la LFT obliga a pagar los sueldos y salarios en efectivo (artículo 101 LFT), permite también excepciones condicionadas a que exista el pago en efectivo, como en el caso de la nómina de despensa que se puede pagar con vales (artículo 102 LFT). Por otra parte, la práctica y la realidad cotidiana, ha hecho que surjan formas de pago diferentes, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aceptado como “pago en efectivo” como son el pago a través de tarjeta bancaria y cheque.

**Turnos.** Cuando exista la necesidad de trabajar en la empresa más de ocho horas diarias, lo que sucede regularmente en las fábricas o en los almacenes que están

abiertos al público más de esas horas, se debe señalar los turnos en que laborarán los empleados.

## **DATOS DEL EMPLEADO**

Los datos que debemos conocer de cada empleado, para manejar adecuadamente una nómina y para la correcta presentación de declaraciones, los podemos clasificar en cinco grandes grupos: datos de identificación, datos para pago, datos de ubicación, fechas y otros. Detalladamente cada uno de ellos.

### **Datos de identificación**

**Número de Empleado.** Siempre será más fácil uniformar la información a través de un número común para cada empleado: tarjetas de tiempo, credenciales, códigos de acceso, estados de cuenta, etc., inclusive puede consignarse en los avisos ABC ante SS.

**Nombre del empleado.** Evidentemente, este dato es básico. Es conveniente registrarlo tal y como aparece en el acta de nacimiento del trabajador empezando por apellido paterno, apellido materno y nombre porque así lo solicitarán dependencias oficiales como el IMSS (incluidos Infonavit y SAR) y la SHCP y será el orden más práctico para la empresa para hacer sus catálogos y facilitar su búsqueda.

**Clave Única de Registro de Población (CURP).** Esta clave es un instrumento de registro que se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional, así como a los mexicanos que residen en el extranjero. Este número es muy importante ya que será la clave de identificación indispensable para cualquier trámite que se realice ante las dependencias del sector público.

**Registro Federal de Contribuyentes (RFC).** Este es el número de alta en la SHCP. Es indispensable que siempre tengamos la información completa y correcta porque siempre la estaremos usando en avisos y declaraciones. Deberá tener 13 dígitos: Cuatro para las letras, seis números para la fecha de nacimiento, dos caracteres para la clave y uno para el dígito verificador. Este dato tiende a desaparecer al ser sustituido por el CURP.

**Numero de Seguridad Social.** Este es el número de afiliación al IMSS. Igualmente es indispensable que siempre tengamos la información completa y correcta, tal y como la asigna el SS porque siempre la estaremos usando en avisos y declaraciones.

**Lugar de Nacimiento.** Estado. Este dato, que tiende a desaparecer al generalizarse el uso del CURP, es utilizado en los avisos de ABC del SS.

**Sexo.** Este dato también es utilizado en los avisos ABC del SS y al generalizarse el uso del CURP ya no será necesario mostrarlo por separado. Ayuda a interpretar, en algunos casos, el nombre del empleado en forma correcta. Ayuda para interpretar algunas disposiciones de la LFT y de la LSS en cuanto a prestaciones y otras obligaciones diferenciales para uno y otro sexo.

**Estado Civil.** Este dato se utiliza para efectos del IMSS, por lo serán datos válidos: Soltero, Casado, Viudo, Divorciado, Unión Libre, entre Otros.

### **Datos de Ubicación**

**Puesto.** Es el nombre del puesto asignado al empleado. Normalmente aparecerá en el contrato individual de trabajo o en el contrato colectivo de trabajo.

**Departamento, Subdirección, Dirección, Compañía.** Estos datos serán necesarios para lograr una adecuada clasificación de la nómina. Naturalmente pueden variar de acuerdo con la organización y contabilidad de cada empresa.

**Centro de Costos.** Es al que normalmente está asignado el empleado. Es una entidad contable que representa a una dirección, a una subdirección, a un departamento o a las diferentes combinaciones de ellos para las asignaciones de recursos, gastos o presupuestos. Dato necesario para lograr una adecuada contabilización de la nómina.

**Clave Contable del Empleado.** Esta clave será para identificar en que tipo de gasto se contabilizarán las percepciones del empleado. Servirá también para elaborar las cédulas del Dictamen para efectos del Seguro Social.

**Zona de Salario Mínimo.** Esta zona en que está situada su casa habitación y puede ser diferente a la de la empresa, muchos cálculos se van a referir al salario mínimo de esta zona. Para todos los cálculos de impuestos, se podrá considerar el SMG de la zona geográfica que corresponda a la empresa, salvo que el empleado solicite que se considere el que corresponda al lugar en la que está situada su casa habitación (artículo 87 RLISR).

**Lugar de Trabajo.** Se refiere a la localidad. Este dato tiene estrecha relación con el registro patronal de la empresa, por lo que si se tienen varias localidades es importante ubicar al empleado en una de ellas.

**Numero de Registro Patronal del IMSS.** Este es el registro en el que esta asignado el empleado y es importante sobre todo cuando es común que el empleado cambie continuamente de sucursal o de proyecto en distintos estados del país.

**Sindicato.** Si se tiene varios Sindicatos Será conveniente saber a cuál de ellos está afiliado el empleado.

**Turno.** Es al que normalmente estará asignado el empleado. Es el orden sucesivo que se establece para la ejecución de la jornada de trabajo de un obrero. Regularmente éste se especificará en el RIT.

**Dirección.** Deberá tener presente la dirección precisando: Calle y/o manzana, Número exterior e interior, Colonia o Población, Municipio, Entidad Federativa y Código Postal.

**Teléfono.** Este dato será necesario en caso de accidente o para verificar la razón de ausencias. Debe considerarse con la clave LADA. Si es posible debe considerarse tener más de un número en el que se pueda localizar al trabajador o a alguno de sus familiares.

### **Datos para Pago**

**Categoría.** Es la asignada al empleo y está en relación con el tabulador de sueldos.

**Tipos de Contratación.** Se refiere al tipo de contrato con el que el trabajador presta sus servicios: contrato individual (confianza, confidencial), contrato colectivo (sindicato) u honorarios.

**Lugar de pago.** Está en estrecha relación con el lugar de trabajo artículo 108LFT), si no fuera el mismo, el trabajador debe escoger.

**Forma de pago.** Es la forma en que cobrará su sueldo normal el empleado, puede ser: efectivo, cheque o cuenta bancaria.

**Banco, Sucursal bancaria o plaza y cuenta bancaria.** Estos datos serán necesarios cuando la forma de pago al empleado sea a través de una cuenta bancaria.

**Situación Contractual.** Se refiere a las condiciones vigentes del contrato. Sería conveniente tener inicialmente la clasificación que se requiere el SS:

- 1.- Trabajador Permanente.
- 2.- Trabajador Eventual.
- 3.- Trabajador eventual construcción, y después las adiciones que sean necesarias para la empresa.

**Tipo de nómina.** Es la nómina regular en la que se incluirá el empleado: semanal, quincenal, mensual o confidencial.

**Sueldo Mensual.** Es la percepción diaria elevada al mes: Sueldo Diario x 30.

**Salario Diario Integrado T25.** Es el salario base de cotización para el SS, topado a 25 veces el salario mínimo general de la zona A.

**Salario Diario Integrado TXX.** Es el salario base de cotización para el SS en los ramos de Invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez y para las aportaciones al Infonavit, topado a un número “XX” de veces el salario mínimo general de la zona A.

**Sueldo Variable.** Es la parte del salario diario integrado que varía cada bimestre.

**Sueldo base de liquidación.** Este será el salario integrado según la LFT para efectos de liquidación.

**Tipo de sueldo.** Dato necesario para avisos del SS: 0 salario fijo, 1 salario variable y 2 salarios mixtos. Por la mecánica de cálculo del salario base de cotización deberían ser todos los sueldos, 2 salarios mixtos.

### **Fechas**

**Fecha de Nacimiento.** Este dato, que tiende a desaparecer al generalizarse el uso de CURP, es utilizado en los avisos ABC del SS y debe considerarse con dos dígitos para el día, dos para el mes y cuatro para el año.

**Fecha de Ingreso.** Es la correspondiente al ingreso del empleado a la empresa y deberíamos de precisar, del último ingreso a la empresa, porque pueden existir reingresos.

**Fecha de antigüedad.** Regularmente será igual a la de ingreso, sin embargo, puede ser diferente cuando son varias compañías con intereses y se decide respetarles su antigüedad original. (Artículo 158 LFT).



**Fecha de Planta.** Esta fecha puede ser significativa o informativa para la empresa, pero para todos los efectos legales se debe respetar la anterior. El uso de esta fecha de planta es muy común actualmente y se fija o determina cuando el trabajador concluyó su período de prueba. También procede cuando un trabajador contratado por obra determinada o por trabajos extraordinarios se convierte en trabajador de planta (artículo 158 LFT).

**Fecha de antigüedad en el puesto.** Con frecuencia el sistema de escalafones consignado en el CCT o en el RIT considera esta fecha para el otorgamiento de promociones o movimientos de escalafón.

**Fecha de vencimiento de contrato.** Debería existir solamente cuando el contrato es por obra determinada o por trabajos extraordinarios (artículo 35 LFT y siguientes), sin embargo al igual que la anterior se usa también para señalar la terminación del “período de prueba”.

**Fecha de cambio de sueldo.** Se refiere a la fecha en que cambia la parte fija del sueldo, porque la parte variable cambia prácticamente cada bimestre.

**Fecha de baja.** Es en la que se suspende la relación laboral.

**Fecha de baja SS:** Es la que se consigna en el aviso de baja al SS. Regularmente es igual a la anterior, pero si por alguna circunstancia el aviso al SS no se envió oportunamente, las obligaciones de la empresa terminan hasta que el SS recibe al aviso correspondiente (artículo 37 LSS). Lo mismo sucede si la baja del trabajador ocurrió cuando el empleado estaba incapacitado (artículo 21 LSS).

**Movimiento de baja.** Dato necesario para los avisos de baja ante el SS. Este dato será particularmente útil cuando exista un reingreso del trabajador.

### Otros

**Beneficiarios.** Es importante que el trabajador designe a sus beneficiarios porque ello serán los que tengan derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de pago al momento del fallecimiento del trabajador (artículo 115 LFT). También es importante para efectos del seguro de vida que la empresa contrae.

**Padre y Madre.** Estos datos serán solicitados por el SS al momento de dar el aviso de alta del trabajador. Se deberán consignar aunque los mismos se encuentren finados.

**Porcentaje variable.** Aportación caja de ahorro. Aportación adicional al SAR. Finalmente, si el trabajador decide aportar un porcentaje voluntario diferente al de los demás trabajadores para la caja de ahorro o para el SAR será una circunstancia que deberemos tener presente.

**Presenta declaración anual.** Siempre será necesario saber si el trabajador presenta o no declaración anual y este dato lo tendremos que actualizar en cada ejercicio.

## **CONTABILIZACION DE LA NOMINA**

La contabilización de la nomina variara de empresa a empresa y dependerá de su sistema contable, pero en términos generales, podemos hacer ciertos comentarios:

Naturalmente, debe existir un sistema contable (manual o computarizado) que trabaje sobre un catálogo de cuantas.

La contabilización debe reunir, entre otras, estas características:

- 1) **Debe ser completa.** Si el sistema contable es manual, se debe contabilizar nomina por nomina, si el sistema es computarizado, podrá ser nomina por nomina todas las nominas de un tipo (semanal, quincenal, confidencial, etc.) por mes. En ambos casos, se debe incluir la contabilización de las provisiones que se calculen en la misma.
- 2) **Debe ser confiable.** Deberá establecerse un procedimiento de cifras de control y una revisión periódica para verificar la coincidencia entre los registros de nomina y los registros contables. En caso de que existan “pagos por fuera” deben incorporarse inmediatamente a la nomina.
- 3) **Debe ser significativa.** El registro de la nomina hacia la contabilidad debe ser suficiente resumida para hacerla ágil y lo suficientemente detallada para hacer útil la información contable.
- 4) **Debe ser oportuna.** Si el numero de empleados es significativo y lo tipos de nomina son varios, la contabilización deberá ser algo muy definido y

muy claro para poder tener pólizas con la oportunidad debida, aunque lo ideal será tener un sistema de nomina computarizado.

- 5) **Deberá ser clara.** Se deben preestablecer claves contables que sean entendibles por todo el que deba intervenir ahora y en el futuro.
- 6) **Debe ser estable.** La información que produce debe ser obtenida aplicando las mismas reglas para la captura de la misma, es decir, debe existir una guía contabilizadota.

La contabilización de las unidades que tenemos registradas en determinados conceptos permitirá elaborar algunos reportes de desviación de costos, valuación de tiempos perdidos, presupuestos, etc.

Podremos hacer una póliza por cada sucursal o una por todas, pero no se pueden incluir en la misma póliza empresas o compañías distintas.

Es frecuente que exista una póliza mediante la cual se redistribuye el costo de la mano de obra en las áreas de producción. En ella se prorratea el costo de la mano de obra de los departamentos de servicio, entre los departamentos productivos. Esta póliza de prorrates no es una función de nomina sino de aplicación de costos.

### *Las llaves contables y su uso*

Para poder elaborar una guía contabilizadora podemos auxiliarnos de lo que llamaremos llaves contables.

Las llaves contables se formaran con la clave contable de conceptos y la clave contable del empleado.

Cuando dos o más conceptos se contabilicen en la misma forma, por ejemplo, sueldos y faltas, ambos tendrán la misma clave contable. Designaremos al primero, sueldos, como concepto principal y los demás serán conceptos secundarios para estos efectos.

Naturalmente, los conceptos que son percepciones se cargaran a resultados o a otras cuentas y los conceptos que son deducciones se acreditaran a resultados o a otras cuentas. Las bases no se contabilizan.

También deberemos establecer llave contable para las contra-cuentas. Estas son las cuentas en las que registramos el neto a pagar al empleado o el importe de la provisión que estamos contabilizando.

También cada empleado deberá tener una clave contable. Esta clave será para identificar en que tipo de gasto se contabilizara las percepciones del empleado. Servirá también para elaborar las cédulas del dictamen para efectos del seguro social.

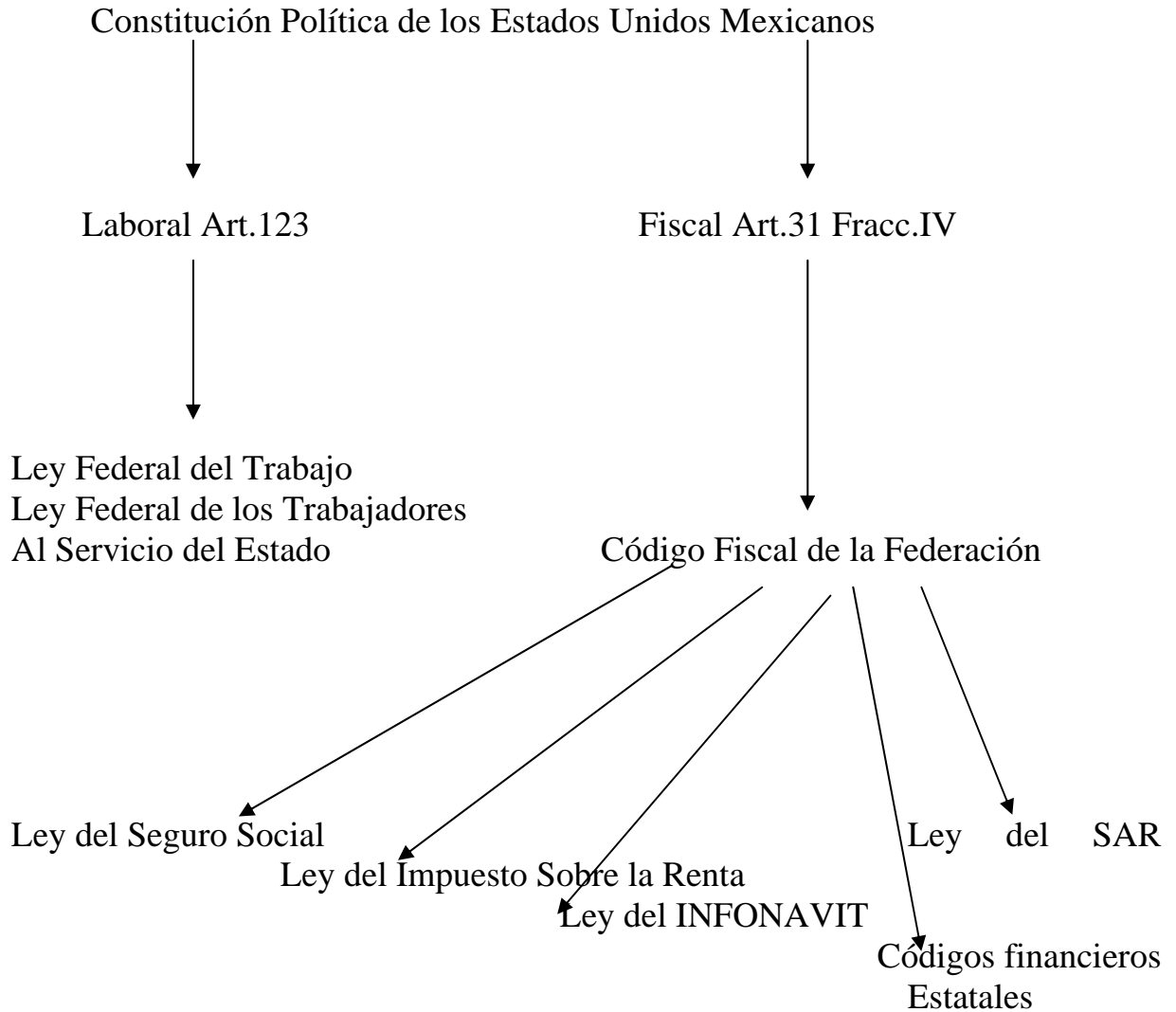
Con las llaves contables estaremos en posibilidad de hacer los asientos para la contabilización de la nómina.

La formulación es sí de la póliza de diario, será de acuerdo con la contabilidad o al sistema contable que se tenga en cada empresa, Aquí diremos solamente como usar en ella la información anterior.

La primera póliza será la que contabilice el neto a pagar a los empleados.

## CAPITULO 3 ASPECTOS FISCALES-LEGALES-CONTABLES

### Jerarquía de Leyes aplicables en materia laboral y fiscal.



### **3.1 DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL**

FACULTAD PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL indicada en el Título III, Capítulo II, Sección III de las Facultades del Congreso, ART.73.- El Congreso tiene la facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industrias cinematográficas, comercio, juego con apuestas y sorteos intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias al Art. 123.

TITULO SEXTO. Del trabajo y de la previsión Social:

Art.123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, debería expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- a) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.....
- b) Entre los poderes de la Unión, al Gobierno del DF y sus trabajadores.



De las obligaciones de los Trabajadores como Mexicanos:

Art.31 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Fracción IV: Son obligaciones de los mexicanos:

IV.- Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación. Como del DF o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

## **3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

### **CAPITULO II Duración de las relaciones de trabajo**

**Artículo 35.-** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

**Artículo 36.-** El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

**Artículo 37.-** El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

**Artículo 38.-** Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

**Artículo 39.-** Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

**Artículo 40.-** Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

**Artículo 41.-** La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

## EMPRESA

**Artículo 16.-** Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

## PATRÓN

**Artículo 10.-** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

**Artículo 11.-** Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

## TRABAJADOR

**Artículo 8.-** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. 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.

## TRABAJADOR DE CONFIANZA

**Artículo 9.-** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

## SALARIO

**Artículo 82.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

**Artículo 83.-** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

**Artículo 84.-** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

## SALARIO MINIMO

**Artículo 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

**Artículo 91.-** Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad

económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

## JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 58.-** Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**Artículo 59.-** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

**Artículo 60.-** Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

**Artículo 61.-** La duración máxima de la jornada será: ocho horas las diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

## JORNADA EXTRAORDINARIA (HORAS EXTRAS)

**Artículo 66.-** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

**Artículo 67.-** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

**Artículo 68.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

## 9 DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**Artículo 74.-** Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de Marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

### AGUINALDO

**Artículo 87.-** Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

### PRIMA ANTIGÜEDAD

**Artículo 162.-** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;



II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501.

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

#### PRIMA DOMINICAL

**Artículo 71.-** En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**Artículo 72.-** Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

#### PRIMA VACACIONAL

**Artículo 80.-** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

#### VACACIONES

**Artículo 77.-** Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

**Artículo 78.-** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

**Artículo 79.** Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

**Artículo 80.-** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

**Artículo 81.-** Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

#### DESCUENTOS EN SALARIOS

**Artículo 110.-** Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente; y
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

**Artículo 103Bis.-** El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

**Artículo 111.-** Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

### **3.3 LEY Y REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

#### **INGRESOS GRAVABLES.**

De acuerdo con:

**Artículo 110.-** Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

#### **EN ENTIDADES FEDERALES Y ESTATALES.**

- I. Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

#### **RENDIMIENTOS Y ANTICIPOS.**

- II. 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.

### HONORARIOS Y MIEMBROS DEL CONSEJO.

- III. 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.

### HONORARIOS PAGADOS POR UN PRESTAMO.

- IV. 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.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley.

### COMUNICACIÓN POR ESCRITO PARA PAGAR EL ISR MEDIANTE RETENCION.

- V. 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.

COMUNICACIÓN POR ESCRITO DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES  
CON OPCION A RETENCION.

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

EL INGRESO ES DE QUIEN LO PERCIBE Y SI ES EN CREDITO SE  
DECLARA HASTA QUE SE PERCIBA.

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

PRESTACIONES NO GRAVADAS.

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

Como complemento a la ley el artículo 81 del Reglamento establece lo siguiente:



## BECAS, RENTAS Y OTROS QUE SE ACUMULEN AL SALARIO.

**Artículo 81.-** Son ingresos por la prestación de servicio personal subordinado, en los términos del artículos 78 de la ley, (Artículo 110 actual), el importe de las becas otorgadas a personas que hubieran asumido la obligación de prestar servicios quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporta o cualquier concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

Como puede observarse, en los artículos transcritos, dentro de los ingresos gravables se encuentran:

- a) Sueldos y salarios a cuota diaria.
- b) Premios y gratificaciones.
- c) Horas extras.
- d) Participación de utilidades.
- e) Primas.
- f) Comisiones.
- g) Pagos en especie.
- h) Subsidios.
- i) Jubilaciones, pensiones haberes de retiro.
- j) Becas otorgadas.
- k) Determinados honorarios.
- l) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

## DETERMINACION DEL INGRESO GRAVABLE.

El ingreso gravable será la diferencia ente los ingresos totales menos los ingresos exentos. Sobre el importe neto, se calculara el impuesto, tanto los pagos provisionales, como el impuesto anual.

Para efecto de estos cálculos, debemos distinguir cuatro casos:

- a) El calculo sobre percepciones normales de un empleado.
- b) El calculo sobre las percepciones periódicas que recibe una persona jubilada.
- c) El calculo sobre el pago de prima de antigüedad, retiro e indemnización que recibe una persona l termino de la relación laboral.

Al fin del año, estos cuatro casos se tienen que distinguir para efectos de la constancia de percepciones e impuesto retenido.

## INGRESOS NO GRAVABLES.

De acuerdo con el artículo 110, ultimo párrafo:

**Artículo 110.-** No se considerarán ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos siempre que, en este último caso, los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

Propias de estos siempre que, en este ultimo caso, los mismos esten de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.

## INGRESOS EXENTOS

**El artículo 109 de la Ley establece** que no se pagara ISR por la obtención de los siguientes ingresos.

A.- A percepciones adicionales al salario mínimo general.

- I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

## INDEMNIZACIONES POR RIEZGO O ENFERMEDADES.

- II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

De conformidad con los artículos 472 al 515 de la LFT, los patrones pueden entregar a sus trabajadores indemnizaciones por riesgos o enfermedades que los imposibilitan total o parcialmente para seguir desempeñando sus labores; ese tipo de cobros por parte de los trabajadores se encuentran totalmente exentos de impuestos.

### C. Pensiones, Jubilaciones y haberes de retiro.

IV.- Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de este título.

### D Reembolso de gastos médicos y de funeral.

### E. Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

F.- Subsidios por incapacidad y otras prestaciones sociales otorgadas por los patrones. Prestaciones de prevención social.

G.- Depósitos en el Infonavit o entrega de casa a favor de los trabajadores.

H.- Aportaciones a fondos o cajas de casa a favor de los trabajadores.

I.- La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

J.- Indemnización por separación.

K.- Gratificaciones anuales (aguinaldo) y prestaciones.

L.- Remuneraciones percibidas por el extranjero.

M.- Percepciones por gastos de representación y viáticos.

### CREDITO AL SALARIO.

De acuerdo al pacto para la estabilidad, la Competitividad y el empleo, se acordó establecer una reducción del impuesto de los trabajadores, este beneficio abarca a salarios que no excedan de cuatro salarios mínimo y será mayor al beneficio para trabajadores que reciban menores ingresos, este beneficio deberá otorgarse a partir de Octubre 1993, la diferencia que resulte a favor del trabajador los patrones deberán devolverla al trabajador en efectivo.

Es importante aclarar que el subsidio a que se refieren los artículos 115 y 116 de la ley del ISR se le seguirá otorgando al trabajador.

Por su parte, las cantidades que devuelva el patrón a sus trabajadores con motivo del crédito fiscal, podrá aplicarlas a las contribuciones que estén a su cargo o a retenciones efectuadas a terceros.

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

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

En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de esta Ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a los requisitos que fije el Reglamento de esta Ley. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción de subsidio

acreditadle a que se refiere el artículo 114 de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

### REGLAMENTACION DEL CÁLCULO DE LOS PAGOS PROVISIONALES

Los pagos provisionales en percepciones normales presentan muchas características que se desglosan a continuación para su análisis:

#### A) IMPUESTO

Calculo del impuesto el artículo 113 de la ley del ISR establece:

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

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

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el excedente del límite inferior
0.01	496.07	0.00	3.00
496.08	4,210.41	14.88	10.00
4,210.42	7,399.42	386.31	17.00

7,399.43	8,601.50	928.46	25.00
8,601.51	En adelante	1,228.98	28.00

En la segunda parte del primer párrafo se menciona que “No se efectuara retención a las personas que en el mes únicamente perciba un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente”.

#### B) EL SUBSIDIO.

Por otra parte el artículo 114 de la ley del ISR establece un subsidio sobre este impuesto.

**Artículo 114.-** 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 les aplicará la siguiente:

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el impuesto marginal
0.01	496.07	-	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00



8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	852.05	40.00
20,770.30	32,736.83	2,024.91	30.00
32,736.84	En adelante	3,030.10	-

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

### C) CREDITO AL SALARIO.

El impuesto calculado se disminuye o se elimina con el llamado Crédito al salario. La LISR en su artículo 113 en la segunda parte de primer párrafo después de su tarifa nos señala.

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

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

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de	Hasta ingresos de	
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	-

#### D) CREDITO AL SALARIO PAGADO.

##### **El artículo 115 dispone**

“En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 113 de esta Ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable, sea menor que el crédito al salario mensual, el

retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga. El retenedor podrá acreditar contra el impuesto sobre la renta a su cargo o del retenido a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes en los términos de este párrafo, conforme a los requisitos que fije el Reglamento de esta Ley. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción de subsidio acreditable a que se refiere el artículo 114 de esta Ley y no serán acumulables ni formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.”

### **3.4 LEY IMSS**

**Artículo 11.-** El régimen obligatorio comprende los seguros de:

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

**Artículo 12.-** Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.
- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley.

**Artículo 13.-** Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y

V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

**Artículo 15.-** Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo;

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I y II, podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación en los términos que señale el Instituto.

**Artículo 9.-** Las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.

**Artículo 16.** Los patrones que por el número de sus trabajadores, en términos del Código Fiscal de la Federación, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del referido Código Fiscal.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado, sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social en términos del reglamento mencionado.

### INTEGRACION DEL SALARIO

**Artículo 27.-** Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;



V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

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

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

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

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

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

**BASE DO COTIZACIÓN DE LAS CUOTAS**

<b>INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN</b>	<b>SI INTEGRA</b>	<b>NO INTEGRA</b>
1. Pagos en efectivo cuota diaria.	*	
2. Gratificación.	*	
3. Alimentos.	*	
4. Habitaciones.	*	
5. Primas.	*	
6. Comisiones.	*	
7. Prestaciones en especie.	*	
8. Cualquier cantidad o prestación (premios, bonos, etc.).	*	
9. Instrumentos de trabajo (herramientas, ropa y similares).		*
10. El ahorro.		*
11. Aportaciones adicionales (SAR).		*
12. Aportaciones al Infonavit.		*
13. Participación en las utilidades.		*
14. Alimentación si no se proporciona gratuitamente.		*
15. Premios por asistencia y puntualidad.		*
16. Fondos de pensiones.		*
17. Los pagos de horas extras (excepto cuando se pacte en forma de tiempo fijo).		*
18. Las despensas.		*

### **3.5 LEY SAR**

#### **Capítulo II**

De la información de los trabajadores que deberán entregar las Dependencias y Entidades para la actualización de la Base de Datos Nacional SAR

**TERCERA.-** Las Dependencias y Entidades deberán entregar a las Empresas Operadoras la información correspondiente a sus datos de identificación, así como a la actualización del Catálogo de Trabajadores, a más tardar siete días hábiles antes de la fecha de pago de las aportaciones correspondientes a cada bimestre, establecida en la Ley.

Los Centros de Pago de las Dependencias y Entidades que tengan a su cargo la determinación y pago de las aportaciones correspondientes a la subcuenta de ahorro para el retiro y a la subcuenta del fondo de la vivienda de sus trabajadores a que se refiere el Capítulo V BIS del Título II de la Ley, deberán sujetarse a lo dispuesto en las presentes disposiciones para poder cubrir las aportaciones mencionadas.

**CUARTA.-** Para efecto de lo dispuesto en la regla que antecede, las Dependencias y Entidades, deberán integrar la información relativa a la actualización del Catálogo de Trabajadores, en un archivo electrónico que cumpla con las características establecidas en el “Formato para la actualización del Catálogo de Trabajadores por Centro de Pago” que se contiene como Anexo “A” de las presentes disposiciones.

Asimismo, las Dependencias y Entidades deberán enviar a las Empresas Operadoras el archivo electrónico mencionado, una vez que sea debidamente

integrado, a través del sistema de recepción de información administrado por dichas empresas, utilizando las opciones que contenga el propio sistema, conforme a las especificaciones que se establezcan en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

**QUINTA.-** Las Empresas Operadoras, el mismo día en que reciban el archivo con la información a que se refiere la regla anterior, validarán la estructura, de conformidad con los criterios que al efecto establezca el Manual de Procedimientos Transaccionales; y posteriormente, avisarán a las Dependencias y Entidades el resultado de la validación, a través del sistema de recepción de información en términos de lo dispuesto en el referido manual.

Asimismo, las Empresas Operadoras, actualizarán la información del Catálogo de Trabajadores en la Base de

Datos Nacional SAR, con la información de los trabajadores que cumpla con los criterios de validación, de conformidad con los lineamientos previstos al efecto en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

**SEXTA.-** Las Empresas Operadoras, a través del sistema de recepción de información que administren, a más tardar un día hábil después del plazo a que se refiere la regla anterior, avisarán a las Dependencias y Entidades el resultado de la validación, en términos de lo dispuesto en el Manual de Procedimientos Transaccionales y en su caso, emitirán una constancia de la actualización del Catálogo de Trabajadores que se realice en la Base de Datos Nacional SAR.

**SÉPTIMA.-** Las Empresas Operadoras serán responsables de la correcta administración y conservación de la información contenida en la Base de Datos Nacional SAR respecto del Catálogo de Trabajadores, que se integre conforme a las presentes disposiciones. Asimismo, deberán aplicar las medidas necesarias

para preservar la confidencialidad y seguridad de los datos que se ingresen en sus sistemas de información.

#### Capítulo IV

Del cálculo y determinación de las Aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro y a la subcuenta del fondo de la vivienda

##### Sección I

De la recepción de la información por las Empresas Operadoras

**NOVENA.-** Las Dependencias y Entidades deberán efectuar el cálculo bimestral, del monto global e individualizado, de los recursos correspondientes a las aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro, a la subcuenta del fondo de la vivienda y a los intereses por pagos extemporáneos que les corresponda enterar, en términos de lo dispuesto en el Capítulo V BIS, Título II de la Ley.

Asimismo, las Dependencias y Entidades deberán integrar la información que corresponda al detalle del entero bimestral de aportaciones, incluyendo las aportaciones adicionales a las subcuentas de ahorro para el retiro y del fondo de la vivienda que el trabajador señale, en un archivo electrónico que cumpla con el formato y las características establecidas en el “Formato Único de Pago” que se contiene como Anexo “B”, de la presente Circular.

**DÉCIMA.-** Los trabajadores que realicen aportaciones adicionales, podrán hacerlo en cualquier momento, cuando no lo hagan por conducto de su Dependencia o Entidad, en términos de lo previsto por los artículos 90 BIS-Q y 90 BIS-R de la Ley, mediante la entrega de efectivo o documentos aceptables para la institución de crédito o entidad financiera autorizada que las reciba, para

abono a sus cuentas individuales del sistema ahorro para el retiro, deberán entregar junto con los recursos, la información relativa a dichas aportaciones.

El trabajador que desee realizar aportaciones adicionales deberá llenar el “Formato Único de Pago” que al efecto le proporcione la institución de crédito o entidad financiera autorizada en la que realice el pago correspondiente.

Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas podrán establecer medios alternativos para que los trabajadores realicen dichas aportaciones, a través de las ventanillas de recepción con las que cuenten.

Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas que reciban aportaciones adicionales directamente del trabajador, conforme a lo dispuesto en la presente regla, deberán proceder en términos de lo dispuesto en el Manual de Procedimientos Transaccionales, a efecto de informar a las Empresas Operadoras, al ISSSTE y al FOVISSSTE respecto de dichas aportaciones adicionales.

**DÉCIMA PRIMERA.-** Las Dependencias y Entidades deberán entregar a las Empresas Operadoras, el archivo electrónico que contenga el detalle de aportación bimestral conforme al “Formato Único de Pago ” en los plazos que se señalan a continuación:

I. En el caso de que las Dependencias y Entidades actualicen el Catálogo de Trabajadores, la entrega se

Realizará a más tardar al día siguiente de que reciban la constancia a que se refiere la regla sexta anterior, o

II. En el caso de que las Dependencias y Entidades no hayan presentado actualizaciones del Catálogo de trabajadores, la entrega se realizará a más tardar seis días antes de la fecha de pago de las aportaciones correspondientes a cada bimestre, establecida en la Ley.

Para efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior, las Dependencias y Entidades deberán entregar el archivo que contenga el detalle de aportación bimestral, mediante el sistema de recepción de información administrado por las Empresas Operadoras, conforme a los lineamientos que se establezcan en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Las Empresas Operadoras, a más tardar el día hábil siguiente al que reciban de las Dependencias y Entidades la información relativa al entero bimestral de aportaciones, verificarán que los archivos correspondan a las especificaciones del “Formato Único de Pago”. En el mismo plazo señalado, las Empresas Operadoras deberán emitir a las Dependencias y Entidades, ISSSTE y FOVISSSTE alguno de los siguientes avisos, según sea el caso:

I. Recepción exitosa del archivo;

II. Solicitud de retransmisión, en los casos en que la transmisión inicial se interrumpa;

III. Rechazo del archivo, cuando éste tenga una estructura y características diversas a las establecidas en el “Formato Único de Pago”. En el caso señalado en esta fracción, las Dependencias y Entidades deberán proceder a la verificación y corrección del archivo y una vez que se encuentre debidamente integrado, reenviarlo a las Empresas Operadoras, o

IV. Algún otro que se encuentre establecido en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

Los resultados señalados en las fracciones anteriores, deberán emitirse por las Empresas Operadoras, a través del sistema de recepción de información que administren, conforme lo que al efecto se establezca en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

Las Dependencias y Entidades deberán ingresar al sistema de recepción de información, tantas veces como sea necesario, para que puedan transmitir a las Empresas Operadoras, la información correspondiente al entero bimestral de aportaciones, siempre que esto se realice dentro del plazo señalado en la regla décima primera anterior.

**DÉCIMA TERCERA.-** La Comisión, por sí misma, o a través de las Empresas Operadoras, deberán proporcionar a las Dependencias y Entidades, asesoría y capacitación para la integración de los archivos que contengan la actualización del Catálogo de Trabajadores, así como los relativos al detalle de aportación bimestral, conforme al “Formato para la actualización del Catálogo de Trabajadores por Centro de Pago” y el “Formato Único de Pago” respectivamente, así como para su integración al sistema de recepción de información administrado por las Empresas Operadoras.

Lo anterior, sin perjuicio de que el ISSSTE y el FOVISSSTE puedan dar atención a las solicitudes de información que sobre el particular, reciba de las Dependencias y Entidades.

## Sección I

De la recepción de la Línea de Captura por las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas



**DÉCIMA OCTAVA.-** Las Dependencias y Entidades, a efecto de cubrir las aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro, aportaciones a la subcuenta del fondo de la vivienda y en su caso, las aportaciones adicionales que haya señalado el trabajador, mediante la entrega de los recursos correspondientes en las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas, para abono en las subcuentas respectivas, de las cuentas individuales abiertas a nombre de sus trabajadores, deberán presentar las Líneas de Captura que previamente hayan obtenido de las Empresas Operadoras y el monto exacto de los recursos que correspondan a la misma.

**DÉCIMA NOVENA.-** Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas que reciban las Líneas de Captura de las Dependencias y Entidades, deberán verificar a través del sistema proporcionado al efecto por las Empresas Operadoras, que éstas sean válidas, conforme a los criterios establecidos en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas no podrán recibir el pago de las aportaciones relativas al bimestre de que se trate en los siguientes casos:

- I. Cuando la Línea de Captura que reciban de las Dependencias o Entidades corresponda a un bimestre de pago vencido o se detecte que la misma no fue emitida por el sistema de recepción de información que administre una Empresa Operadora, y
- II. Cuando el monto de recursos que pretenda pagar la Dependencia o Entidad de que se trate, no corresponda al monto referido en la Línea de Captura.

En los casos señalados en la fracción I, las Dependencias y Entidades deberán obtener la Línea de Captura a través del sistema de recepción de información que administren las Empresas Operadoras y una vez que cuenten con ella, deberán proceder conforme a lo dispuesto en la regla décima octava anterior, para efectuar el pago de las aportaciones bimestrales a la subcuenta de ahorro para el retiro y a la subcuenta del fondo de la vivienda que corresponda.

### Sección III

De la recepción del pago de aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro y aportaciones a la subcuenta del fondo de la vivienda por las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas

**VIGÉSIMA PRIMERA.-** Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas deberán recibir de las Dependencias y Entidades, por cuenta y orden del ISSSTE, depósitos de dinero o documentos aceptables, para abono en las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro de sus trabajadores, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley, siempre que los recursos que reciban, correspondan al monto referenciado en las Líneas de Captura que hayan sido determinadas previamente, como válidas.

Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas deberán emitir acuse de recibo que permita a quien realice el pago, comprobar el entero bimestral de aportaciones. Dicho acuse deberá cumplir con las características que al efecto se establezcan en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.-** Los recursos relativos a aportaciones al sistema de ahorro para el retiro que reciban las instituciones de crédito o entidades

financieras autorizadas, deberán ser depositados a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción en las cuentas que el Banco de México le lleva al ISSSTE y al FOVISSSTE, por lo que respecta tanto a las aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro y a la subcuenta del fondo de la vivienda, en términos de lo dispuesto en los artículos 90 BIS-I y 122 de la Ley.

**VIGÉSIMA TERCERA.-** Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas deberán entregar en el domicilio o domicilios que las Dependencias y Entidades señalen para tal fin, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador, dentro de un plazo de treinta días naturales, contado a partir de la fecha en que reciban los recursos relativos al entero bimestral de aportaciones a las subcuentas de ahorro para el retiro y del fondo de la vivienda.

Para tal efecto, las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas deberán utilizar medios que proporcionen acuse de recibo, considerando los siguientes:

- I. Servicio postal;
- II. Servicio de mensajería especializada;
- III. Medios electrónicos, o
- V. Cualquier otro con el que cuente la institución de crédito o entidad financiera autorizada.

Los comprobantes de aportación deberán elaborarse de acuerdo con el formulario SAR-ISSSTE-03 de libre reproducción que cumpla con las características que al efecto se establezcan en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

Las Dependencias y Entidades que reciban de las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas los comprobantes individuales a que se refiere esta regla, deberán entregarlos a sus t trabajadores de conformidad con lo señalado en el artículo 90 BIS-E de la Ley.

Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas que reciban las aportaciones adicionales directamente de los trabajadores deberán entregar comprobante de las mismas a quienes las efectúen.

**VIGÉSIMA CUARTA.-** Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas, a más tardar el siguiente día hábil al de la recepción de las aportaciones al sistema de ahorro para el retiro que enteren las Dependencias y Entidades, deberán integrar un archivo con la información correspondiente a las Líneas de Captura y el monto de los recursos recibidos.

La información antes señalada, deberá remitirse a las Empresas Operadoras, al ISSSTE y al FOVISSSTE, de conformidad con los formatos, términos y características que al efecto se establezcan en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

**VIGÉSIMA QUINTA.-** El Banco de México, el mismo día hábil al de la recepción del depósito de los recursos correspondientes al sistema de ahorro para el retiro, conforme a lo previsto en la regla vigésima segunda anterior, pondrá a disposición de las Empresas Operadoras, ISSSTE y FOVISSSTE la información relativa a los depósitos recibidos por cada institución de crédito o entidad financiera autorizada, en los términos y condiciones que establezca el propio Banco de México.

**VIGÉSIMA SEXTA.-** Las Empresas Operadoras, el día hábil siguiente que obtengan la información a que se refiere la regla anterior, deberán procesar la

información generada por el Banco de México y conciliar el monto de los recursos depositados en la cuenta que Banco de México le lleva al ISSSTE y al FOVISSSTE, con la información de las Líneas de Captura emitidas por dichas empresas.

De los recursos que como resultado de la conciliación sea procedente, las Empresas Operadoras iniciarán el proceso de dispersión e individualización, a las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas que corresponda, conforme a lo que al efecto se establezca en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.-** Las Empresas Operadoras, respecto de los recursos e información que no sea posible conciliar, deberán identificarlos como “Pendientes de conciliar”, conforme a lo que al efecto establezca el Manual de Procedimientos Transaccionales.

## Capítulo VI

De la dispersión e individualización de aportaciones a las subcuentas de ahorro para el retiro y a las subcuentas del fondo de la vivienda

**VIGÉSIMA OCTAVA.-** La información que las Empresas Operadoras enviarán a las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas, en términos de lo dispuesto en la regla vigésima sexta anterior, deberá contener los datos que permitan la identificación del trabajador y de la Dependencia o Entidad de que se trate, así como los relativos a las aportaciones correspondientes a cada subcuenta, conforme a lo siguiente:

I. Aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro;

- II. Aportaciones adicionales a la subcuenta de ahorro para el retiro;
- III. Aportaciones a la subcuenta del fondo de la vivienda;
- IV. Aportaciones adicionales a la subcuenta del fondo de la vivienda;
- V. Intereses generados por las aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro pagadas extemporáneamente por las Dependencias y Entidades, que sean calculados conforme a lo dispuesto para tal efecto en la Ley;
- VI. Intereses generados por las aportaciones a la subcuenta del fondo de la vivienda pagadas extemporáneamente por las Dependencias y Entidades, que sean calculados conforme a lo dispuesto para tal efecto en la Ley;
- VII. Rendimientos generados por las aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro durante el tiempo que las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas dejaron de depositar en la cuenta que Banco de México le lleva al ISSSTE, y
- VIII. Rendimientos generados por las aportaciones a la subcuenta del fondo de la vivienda durante el tiempo que las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas dejaron de depositar en la cuenta que Banco de México le lleva al FOVISSSTE.

La información señalada, deberá cumplir con los calendarios, formatos, lineamientos y características previstos en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

**VIGÉSIMA NOVENA.-** Las Empresas Operadoras deberán realizar las acciones necesarias para aclarar las aportaciones que hayan sido identificadas como “Pendientes de conciliar”, en los términos que determinen el ISSSTE y el FOVISSSTE, los cuales quedarán establecidos en el Manual de Procedimientos Transaccionales.

Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas que efectúen depósitos en Banco de México, conforme a lo previsto en la regla vigésima segunda anterior, por un importe inferior a aquel que recibió por concepto de aportaciones a la subcuenta de ahorro para el retiro y aportaciones a la subcuenta del fondo de la vivienda, o realicen depósitos de manera extemporánea, pagarán intereses sobre el importe del faltante o el importe extemporáneo, por concepto de indemnización al Instituto de que se trate, de conformidad con lo establecido en las reglas cuadragésima novena y quincuagésima de las Reglas Generales sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a la Ley, publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 22 de septiembre de 1994.

**TRIGÉSIMA** - Las Empresas Operadoras informarán mensualmente, a las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas a las que correspondan, sobre las aportaciones a las subcuentas de ahorro para el retiro y del fondo de la vivienda que hubieren sido conciliadas, así como los intereses generados por las primeras durante el tiempo que permanezcan en la cuenta que Banco de México le lleva al ISSSTE y al FOVISSSTE, de acuerdo con lo establecido en la regla vigésima octava anterior.

Las Empresas Operadoras no podrán informar a las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas, las aportaciones al fondo de la vivienda que

sean conciliadas para su individualización, hasta en tanto no se concilien las aportaciones al ahorro para el retiro.

**TRIGÉSIMA PRIMERA.-** Las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas operadoras de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, de acuerdo con los informes que las Empresas Operadoras emitan, conforme a lo dispuesto en la regla vigésima octava anterior, deberán acreditar los recursos correspondientes a las aportaciones al ahorro para el retiro y a las aportaciones al fondo de la vivienda en las cuentas respectivas, dentro de un plazo de treinta días naturales, contado a partir de la fecha de recepción de los recursos. Dicha individualización se efectuará con fecha valor, el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de la recepción de los recursos citados.



### **3.6 LEY INFONAVIT**

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

#### **APORTACIONES AL INFONAVIT.**

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el **Artículo 31** de esta Ley;

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

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

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

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como

enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias.

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales.

#### LUGAR DE PAGO DE LAS APORTACIONES.

**Artículo 30.-** Las obligaciones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos a que se refiere el Artículo anterior, así como su cobro, tienen el carácter de fiscales.

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

I.- Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular su actualización y recargos que se generen, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en

cantidad líquida y requerir su pago. Para este fin podrá ordenar y practicar, con el personal que al efecto designe, visitas domiciliarias, auditorias e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que en materia habitacional les impone esta Ley.

II.- Recibir en sus oficinas o a través de las entidades receptoras, los pagos que deban efectuarse conforme a lo previsto por este artículo.

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

#### FECHA EN QUE SE DEBEN ENTERAR LAS APORTACIONES.

Las aportaciones tienen naturaleza de gastos de provisión social de las empresas y se aplican para construir depósitos de dinero sin causa de interés a favor de los trabajadores.

**Artículos 141 LFT, Bases a que se sujetan.**

- A) Incapacidad total permanente.
- B) Incapacidad parcial permanente (50%)
- C) Invalidez definitiva, jubilación o muerte.
- D) Dejar de estar sujeto a una relación laboral.
- E) Contar con 50 o mas años de edad.
- F) Haber recibido crédito de INFONAVIT.

En las fracciones I y II, tiene derecho a recibir la totalidad de sus depósitos, en la fracción III, serán para amortizar el crédito recibido y si queda saldo a favor del trabajador, podrá solicitar la devolución.

#### FORMA DE ACREDITAR EL TRABAJADOR SUS APORTACIONES.

**Artículo 38.-** Las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR proporcionarán al Instituto la información correspondiente a las aportaciones y descuentos realizados en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento, así como toda aquélla necesaria para el cumplimiento de sus fines.

El Instituto proporcionará directamente al Instituto Mexicano del Seguro Social y a las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, la información relativa a patrones y trabajadores, así como las actualizaciones periódicas de dicha información.

Las administradoras de fondos para el retiro deberán informar a cada trabajador el estado de su subcuenta de vivienda dentro del estado de la cuenta individual en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezca la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información relacionada con la subcuenta de vivienda a la propia administradora.

#### RECARGOS Y GASTOS DE ADMINISTRACION

**Artículo 56.-** El incumplimiento de los patrones para enterar puntualmente las aportaciones y los descuentos a que se refiere el artículo 29 causará actualización

y recargos y en su caso, gastos de ejecución, conforme a lo dispuesto por el Código Fiscal de la Federación.

El Instituto, a solicitud de los patrones, podrá conceder prórroga para el pago de los adeudos derivados de aportaciones no cubiertas, en los términos del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Instituto y sus reglamentos. Para tales efectos, el Instituto deberá abonar a la subcuenta de vivienda del trabajador, el importe equivalente a los intereses que correspondan al período de omisión del patrón, así como los que se generen durante el tiempo que comprenda la prórroga, de conformidad a lo previsto en el artículo 39. En estos casos, el término de diez días a que se refiere el artículo 30, correrá a partir de la fecha de cumplimiento de la última parcialidad.

#### DELITO DE DEFRAUDACION FISCAL.

**Artículo 57.-** Comete delito equiparable al de defraudación fiscal en los términos del Código Fiscal de la Federación, y será sancionado con las penas señaladas para dicho ilícito, quien haga uso de engaño, aproveche error, simule algún acto jurídico u oculte datos, para omitir total o parcialmente el pago de las aportaciones o el entero de los descuentos realizados.

**Artículo 58.-** Se reputará como fraude y se sancionará como tal, en los términos del Código Penal Federal, el obtener los créditos o recibir los depósitos a que esta Ley se refiere, sin tener derecho a ello, mediante engaño, simulación o sustitución de persona.

## CONTINUACION VOLUNTARIA

**Artículo 59.-** Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las aportaciones o por sí mismos. En estos casos las aportaciones se depositarán a la subcuenta de aportaciones voluntarias.

Previo consentimiento del trabajador, el importe de las aportaciones voluntarias a que se refiere el párrafo anterior, podrá ser transferido a la subcuenta de vivienda, a fin de que sea aplicado para el otorgamiento de un crédito a su favor, en los términos de la presente Ley.

Por otra parte, los trabajadores por sí mismos o por conducto de sus patronos, podrán realizar depósitos extraordinarios destinados específicamente a los programas de vivienda que apruebe el Consejo de Administración.

## REGLAMENTO DE INSCRIPCION, PAGO DE APORTACIONES Y ENTERO DE DESCUENTO AL INFONAVIT.

**Artículo 40.-** Los fondos de la subcuenta de vivienda que no hubiesen sido aplicados de acuerdo al artículo 43 Bis, serán transferidos a las administradoras de fondos para el retiro para la contratación de la pensión correspondiente o su entrega, según proceda, en los términos de lo dispuesto por las Leyes del Seguro Social, en particular en sus artículos 119, 120, 127, 154, 159, 170 y 190, 193 y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, particularmente, en sus artículos 3, 18, 80, 82 y 83.

A efecto de lo anterior, el trabajador o sus beneficiarios deberán solicitar al Instituto la transferencia de los recursos de la subcuenta de vivienda a las administradoras de fondos para el retiro. El Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos para autorizar la disponibilidad de los recursos a que se refiere el párrafo anterior.

**Artículo 41.-** El trabajador tendrá el derecho de elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho Fondo.

Cuando un trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de percibir ingresos salariales, prórrogas en los pagos de la amortización que tenga que hacer por concepto de capital e intereses ordinarios. Para tal efecto, el trabajador acreditado deberá presentar su solicitud al Instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que deje de percibir ingresos salariales. Durante dichas prórrogas los pagos de principal y los intereses ordinarios que se generen se capitalizarán al saldo insoluto del crédito. En caso de que el trabajador no solicite la prórroga en el plazo de 30 días, ésta no se le autorizará.

**Artículo 42.-** Los recursos del Instituto se destinarán:

I.- En línea uno al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el Instituto. Estos financiamientos sólo se concederán por concurso, tratándose de programas habitacionales aprobados por el Instituto y que se ajusten a las disposiciones aplicables en materia de construcción.

Asimismo, el Instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los financiamientos que hayan otorgado para aplicarse a la construcción de conjuntos habitacionales. Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras.

El Instituto en todos los financiamientos que otorgue para la realización de conjuntos habitacionales, establecerá la obligación para quienes los construyan, de adquirir con preferencia, los materiales que provengan de empresas ejidales, cuando se encuentren en igualdad de calidad, precio y oportunidad de suministro a los que ofrezcan otros proveedores.

**Artículo 44.-** El saldo de los créditos otorgados a los trabajadores a que se refiere la fracción II del artículo 42, se revisará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Asimismo, los créditos citados devengarán intereses sobre el saldo ajustado de los mismos, a la tasa que determine el Consejo de Administración. Dicha tasa no será menor del cuatro por ciento anual sobre saldos insolutos.

Los créditos se otorgarán a un plazo no mayor de 30 años.

**Artículo 45.-** Las convocatorias para las subastas de financiamiento se formularán por el Consejo de Administración conforme a criterios que tomen debidamente en cuenta la equidad y su adecuada distribución entre las distintas regiones y localidades del país, procurando la desconcentración de las zonas urbanas más densamente pobladas. Antes de formular las convocatorias se analizarán, para tomarse en cuenta, las promociones del Sector Obrero, de los trabajadores en lo individual y del Sector Patronal.



**Artículo 46.-** En la aplicación de los recursos a que se refiere el artículo anterior se considerarán, entre otras, las siguientes circunstancias:

I.- La demanda de habitación y las necesidades de vivienda, dando preferencia a los trabajadores de bajos salarios, en las diversas regiones o localidades del país;

II.- La factibilidad y posibilidades reales de llevar a cabo construcciones habitacionales;

III.- El monto de las aportaciones al Fondo proveniente de las diversas regiones y localidades del país; y

IV.- El número de trabajadores en las diferentes regiones o localidades del Territorio Nacional.

**Artículo 47.-** El Consejo de Administración expedirá las reglas conforme a las cuales se otorgarán en forma inmediata y sin exigir más requisitos que los previstos en las propias reglas, los créditos a que se refiere la fracción II del artículo 42. Dichas reglas deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

**Artículo 48.-** El Consejo de Administración mediante disposiciones de carácter general que al efecto publique en el Diario Oficial de la Federación, determinará: los montos máximos de los créditos que otorgue el Instituto, en función de, entre otros factores, los ingresos de los trabajadores acreditados, así como el precio máximo de venta de las habitaciones cuya adquisición o construcción pueda ser objeto de los créditos citados.

### **3.7 CODIGO FINANCIERO**

#### **SUJETOS**

**Artículo 56.-** Están obligados al pago de este impuesto, las personas físicas o morales, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.

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

- I. Pagos de sueldos y salarios.
- II. Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Pagos de premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Pagos de compensaciones.
- V. Pagos de gratificaciones y aguinaldos.
- VI. Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.

VII. Pagos de primas de antigüedad.

VIII. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.

IX. Pagos de indemnizaciones por despido o terminación de la relación laboral.

X. Pagos de comisiones.

XI. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o de administración de sociedades o asociaciones.

XII. Pagos de servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.

XIII. Pagos de vales de despensa.

XIV. Pagos de servicio de transporte.

XV. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.

Pagos realizados a las personas por los servicios que presten a un prestatario, siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de éste último, por los que no se deba pagar el impuesto al valor agregado.

**Artículo 59.-** No se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones prestadas de manera general:

I. Derogada.

II. Derogada.

III. Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.

IV. Derogada.

V. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales.

VI. Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.

VII. Pagos a trabajadores domésticos.

VIII. Pagos a discapacitados.

IX. Derogada.

X. Contraprestaciones pagadas por:

A) El Estado y los municipios, así como los organismos públicos descentralizados y fideicomisos estatales o municipales.

B) Derogado.

C) Las organizaciones y partidos políticos registrados conforme a las leyes de la materia.

D) Las instituciones de beneficencia reconocidas por el Estado.

E) Los sindicatos, cámaras empresariales y las instituciones que los agrupen.

F) Las micro industrias inscritas en el Padrón Nacional de la Micro industria, hasta por 6 trabajadores, que perciban el salario mínimo general vigente del área geográfica que corresponda.

G) Las asociaciones en participación que cuenten hasta con seis trabajadores que perciban el salario mínimo general vigente en el área geográfica que corresponda.

## CASO PRÁCTICO

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

La Empresa OSRAM, SA DE CV, se dedica a la exportación e importación de focos y lámpara de diversos tipos, iniciando operaciones desde años del Porfiriato, fecha desde la cual ha desarrollado y creado nuevos productos.

Para efectos de nuestro estudio tomaremos en cuenta 5 empleados representando varias categorías salariales.

La compañía establece dentro de su contrato las prestaciones de ley

**TABULADOR DE SUELDOS PARA EL EJERCICIO 2007**

<b>NOMBRE</b>	<b>SUELDO DIARIO</b>	<b>SUELDO MENSUAL</b>	<b>FECHA DE INGRESO</b>	<b>FECHA DE ANIVERSARIO</b>	<b>AÑOS CUMPLIDOS</b>	<b>PUESTO</b>
NUBIA ARLETTE ARIAS GONZALEZ	50.57	1,517.10	14-sep-04	14-sep-06	2	Auxiliar Ventas
JULIETA CRISTINA CHUMACERO SORIA	130.90	3,927.00	11-may-05	11-may-06	1	Auxiliar Admiva.
MARIA GUADALUPE CORDOVA SALAZAR	227.39	6,821.70	15-dic-04	15-dic-06	1	Secretaria
GABRIELA DE LA MORA PELAEZ	684.75	20,542.50	30-jul-02	30-jul-06	4	Contador
SUSANA VANESSA DIAZ BOLAÑOS	1,785.00	53,550.00	17-oct-04	17-oct-06	2	Gerente Recursos Humanos

**DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO**

VACACIONES (ART.76 LFT)			XXXXX
X % DE PRIMA VACACIONAL (ART.80 LFT)			XXXXX
	IGUAL	PRIMA VACACIONAL	XXXXX
AGUINALDO (ARTICULO 87 LFT)			XXXXX
IGUAL	SUMA (DIAS)		XXXXX
ENTRE 365			XXXXX
		PORCENTAJE	XXXXX
MAS (+) UNIDAD: QUE REPRESENTA EL SALARIO			XXXXX
IGUAL	FACTOR DE INTEGRACION		XXXXX
<b>SUELDO DIARIO</b>			XXXXX
X FACTOR INTEGRACION			XXXXX
IGUAL	SALARIO DIARIO INTEGRADO		XXXXX



**PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO ISPT.**

**OSRAM, S.A. DE CV.**

<b>NOMBRE DEL EMPLEADO</b>	<b>NUBIA ARLETTE ARIAS GONZALEZ</b>	<b>JULIETA CRISTINA CHUMACERO SORIA</b>	<b>MARIA GUADALUPE CORDOVA SALAZAR</b>	<b>GABRIELA DE LA MORA PELAEZ</b>	<b>SUSANA VANESSA DIAZ BOLAÑOS</b>
<b>No. de Empleado</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Calculo del ISR</b>					
<b>Base gravable</b>	<b>758.55</b>	<b>2,005.18</b>	<b>3,417.12</b>	<b>11,640.75</b>	<b>33,466.03</b>
( - ) Límite Inferior (Tarifa del Artículo 113 de la LISR)	496.08	496.08	2,077.51	4,244.11	4,244.11
( = ) Excedente del límite inferior	262.47	1,509.10	1,339.61	7,396.64	29,221.92
( * ) Porcentaje para Aplicarse Sobre Excedente del Límite Inferior	10%	10%	17%	30%	30%
( = ) Impuesto Marginal	26.25	150.91	227.73	2,218.99	8,766.58
( * ) Cuota Fija	14.88	14.88	190.65	606.45	606.45
<b>( = ) ISR Conforme a la Tarifa Mensual</b>	<b>41.13</b>	<b>165.79</b>	<b>418.38</b>	<b>2,825.44</b>	<b>9,373.03</b>
<b>Calculo Del Subsidio</b>					
<b>Impuesto Marginal</b>	26.25	150.91	227.73	2,218.99	8,766.58
( * ) Porcentaje para Aplicarse Sobre Excedente del Límite Inferior	50%	50%	50%	30%	0%
( = ) Subsidio sobre el impuesto marginal	13.12	75.46	113.87	665.70	0.00
( * ) Cuota Fija del Subsidio	7.44	3.60	95.25	1,048.80	1,580.25
( = ) Subsidio Total	20.56	79.06	209.12	1,714.50	1,580.25
( * ) Factor de Subsidio Acreditable	79%	79%	79%	79%	79%
<b>( = ) Subsidio Acreditable</b>	<b>16.21</b>	<b>62.33</b>	<b>164.87</b>	<b>1,351.71</b>	<b>1,245.87</b>
<b>Determinación del Impuesto a Cargo (Favor)</b>					
ISR Conforme a la Tarifa Mensual	41.13	165.79	418.38	2,825.44	9,373.03
( - ) Subsidio acreditable	16.21	62.33	164.87	1,351.71	1,245.87
( - ) Crédito Al Salario (Art. 115 LISR)	407.02	188.70	125.10	0.00	0.00
<b>( = ) Impuesto a Cargo (Favor)</b>	<b>-382.11</b>	<b>-85.24</b>	<b>128.42</b>	<b>1,473.73</b>	<b>8,127.16</b>

**TABLAS QUINCENALES VIGENTES EN 2007**

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EXCEDENTE
0.01	496.07	-	3
496.08	4,210.41	14.88	10
4,210.42	7,399.42	386.31	17
7,399.43	8,601.50	928.46	25
8,601.51	En adelante	1,228.98	29

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% DE SUBSIDIO
0.01	496.07	-	50
496.08	4,210.41	7.44	50
4,210.42	7,399.42	193.17	50
7,399.43	8,601.50	464.19	50
8,601.51	10,298.35	614.49	50
10,298.36	20,770.29	852.05	40
20,770.30	32,736.83	2,024.91	30
32,736.84	En adelante	3,030.10	-

**CRÉDITO AL SALARIO QUINCENAL ARTÍCULO 115 LISR**

PARA INGRESOS DE \$	HASTA INGRESOS DE \$	CAS MENSUAL
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	-

OSRAM, S.A. DE C.V.

No.	Nombre del Trabajador	Fecha de Ingreso	Salario Diario	SDI	Factor	Días Trabajados	Enfermedades y Maternidad				
							Cuota Fija Patrón	Prestaciones en Especie (Exc.)		Prestaciones en Dinero	
								Patrón	Trabajador	Patrón	Trabajador
								19.75%	1.59%	0.56%	0.700%
1	NUBIA ARLETTE ARIAS GONZALEZ	14-sep-04	50.57	52.86	0.045200	31	299.63	-47.15	-16.61	11.10	3.96
2	JULIETA CRISTINA CHUMACERO SORIA	11-may-05	130.90	136.82	0.045200	31	299.63	-7.10	-2.50	28.73	10.26
3	MARIA GUADALUPE CORDOVA SALAZAR	15-dic-04	227.39	237.67	0.045200	31	299.63	41.00	14.44	49.91	17.83
4	GABRIELA DE LA MORA PELAEZ	30-jul-02	684.75	715.70	0.045200	31	299.63	269.02	94.75	150.30	53.68
5	SUSANA VANESSA DIAZ BOLAÑOS	17-oct-04	1,785.00	1,865.68	0.045200	31	299.63	817.56	287.95	391.79	139.93

No.	Nombre del Trabajador	Invalidez y Vida		Retiro Cesantía y Vejez		Riesgo de Trabajo	IMSS Patrón	IMSS Trabajador
		Patrón	Trabajador	Patrón	Trabajador			
		1.750%	0.625%	3.150%	1.125%	0.54%		
1	NUBIA ARLETTE ARIAS GONZALEZ	27.75	9.91	49.95	17.84	8.62	299.94	-2.73
2	JULIETA CRISTINA CHUMACERO SORIA	71.83	25.65	129.29	46.18	22.31	415.39	33.41
3	MARIA GUADALUPE CORDOVA SALAZAR	124.78	44.56	224.60	80.21	38.76	554.07	76.83
4	GABRIELA DE LA MORA PELAEZ	375.74	1324.19	676.34	241.55	116.71	1,211.40	282.62
5	SUSANA VANESSA DIAZ BOLAÑOS	610.63	218.08	1,099.14	392.55	304.23	2,423.85	645.96

**OSRAM, S.A. DE C.V.**

No.	Nombre del Trabajador	Fecha de Ingreso	Salario Diario	SDI	DIAS COTIZADOS	SAR	INFONAVIT
1	NUBIA ARLETTE ARIAS GONZALEZ	14-sep-04	50.57	52.86	61	62.06	155.15
2	JULIETA CRISTINA CHUMACERO SORIA	11-may-05	130.90	136.82	61	158.97	397.43
3	MARIA GUADALUPE CORDOVA SALAZAR	15-dic-04	227.39	237.67	61	276.16	690.39
4	GABRIELA DE LA MORA PELAEZ	30-jul-02	684.75	715.70	61	831.57	2,078.93
5	SUSANA VANESSA DIAZ BOLAÑOS	17-oct-04	1,785.00	1,865.68	61	2,167.74	5,419.36

**Horas Extras Instrucciones:**

**El trabajador 1 laboro 9 horas extras en la 1a, 2a y 3a semana y 15 horas extras la 4ª semana.**

**El trabajador 2 laboro 9 horas extras en la 1a, 2a y 3a semana y 15 horas extras la 4ª semana.**

**CALCULO DE HORAS EXTRAS**

**TRABAJADOR 1**

50.57/8=	6.321X2X9=	113.78	E	} → 1a, 2ª y 3a semana
50.57/8=	6.321X2X9=	113.78	E	
	6.321X3X6=	113.78	E	

**TRABAJADOR 2**

130.90/8=	16.363X2X9=	294.53	294.53	E	1a, 2a y 3a semana
130.90/8=	16.363X2X9=	294.53	} 252.85	E	→ 4a semana
	16.363X3X6=	294.53			

	<b>GRAVADO</b>	<b>EXENTA</b>
Trabajador 1	-	341.34
Trabajador 2	41.68	252.85

**CUOTAS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTES DEL 1 ENERO 2007 AL 31 DICIEMBRE 2007**

<b>RIESGO</b>	<b>CUOTAS</b>		<b>ESTADO (3)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>BASE SBC</b>
	<b>PATRON</b>	<b>OBRERO</b>			
1.-Enfermedades y Maternidad (1)					
a) prestaciones en especie					
Cuota fija	19.75%			13.900%(4)	19.10%
Cuota adicional	1.59%	0.56%			2.15%
b) prestaciones en dinero	0.700%	0.250%		0.050%	1.000%
2.- Invalidez y vida	1.750%	0.625%		0.125%	2.500%
3.- Guarderías	1.000%				1.000%
4.- Riesgo de trabajo (2)	1.030%				1.030%
5.- Pensionarios y Beneficiarios	1.050%	0.375%		0.075%	1.500%
6.-Retiro	2.000%				2.000%
7.- Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	3.150%	1.125%		0.225%(5)	4.275%
8.- Infonavit	5.000%				5.000%

NOTAS:

- (1) Las cuotas de Enfermedades y Maternidad van variando desde 1998 hasta el año 2007, por lo que a partir del año 2008 ya permanecerán fijas.
- (2) El porcentaje de este riesgo es diferente para cada empresa y es determinado por la misma a partir de 1998.
- (3) Estas cuotas no intervienen en los cálculos de empresa, se presentan como dato informativo.
- (4) El porcentaje de este riesgo correspondiente al Estado, es sobre el SMG del DF a la fecha de entrada en vigor de la Ley (26.45 x .139 = 3.67655) y se actualiza trimestralmente desde entonces.
- (5) A estos porcentajes se debe agregar la cuota social a cargo del Estado de 5.5% de un SMG del DF por cada día trabajo.



**Prima Dominical Instrucciones:**

El trabajador 3 se le pidió laborar un domingo:

<b>SUELDO DIARO</b>	<b>PRIMA DOMINICAL 25%</b>	<b>DOMINGOS TRABAJADOS</b>	<b>PAGO POR PRIMA DOMINICAL</b>
227.39	.25	1	56.84

**Gravada: 6.27**

**Exenta: 50.57**

**Día Festivo Trabajado:**

El trabajador 4 laboro un día festivo.

<b>SUELDO DIARO</b>	<b>DIA FESTIVO</b>	<b>DIAS TRABAJADOS FESTIVOS</b>	<b>PAGO POR DIA FESTIVO TRABAJADO</b>
684.75	Doble	1	1,369.50

**SUSANA VANESSA DIAZ BOLAÑOS**

**FINIQUITO**

**FECHA DE INGRESO**  
**FECHA DE RETIRO**

**17 DE OCTUBRE DE 2004**  
**31 DE ENERO DE 2007**  
**2 AÑOS, 3 MESES 14 DIAS**  
**(2 AÑOS)**

**ANTIGÜEDAD :**  
**ULTIMO SUELDO DIARIO (\$)**

**1,785.00**

<b>CONCEPTO</b>	<b>DIAS</b>	<b>IMPORTE</b>
<b>SUELDO</b>	<b>15.00</b>	<b>26,775</b>
<b>VACACIONES</b>	<b>2.33</b>	<b>4,158.46</b>
<b>PRIMA VACACIONAL</b>	<b>0.66</b>	<b>1,169.57</b>
<b>AGUINALDO</b>	<b>4.37</b>	<b>7,797.12</b>

**TOTAL NETO :**

**39,900.14**

**DETERMINACION DEL INGRESO GRAVABLE Y EXENTO**

**A) EXENTO :**

**1) AGUINALDO EXENTO :** **1,517.10 (ART. 77 FR XI LISR)**  
**2) PRIMA VACACIONAL**  
**EXENTA** **758.55 (ART. 77 FR XI LISR)**

**B) GRAVADO :**

**TOTAL EXENTO :** **6,434.21**  
**TOTAL GRAVADO** **33,466.03**

**OSRAM, SA DE CV**

**Registro Patronal 010-45624-10-1 RFC**

**FECHA: XXX/XX/XX**

**NOMINA QUINCENAL**

**HOJA 1 DE xxxxx**

**PERIODO. Xxxx**

**DE                    Xxxxxx                    A                    xxxxxx**

NUMERO DEPARTAMENTO	NOMBRE PUESTO	NSS	RFC	CURP S.D.I.	
PERCEPCIONES			DEDUCCIONES		
CLAVE	CONCEPTOS	IMPORTE CLAVE	CONCEPTOS	IMPORTE	
VENTAS 2212	ARIAS GONZALEZ NUBIA ARLETTE AUXILIAR VENTAS	08-83-73-4972-2	RIGN 731231 7G9	RING 731231 MDFSNB01 52.86	
		50.57			
1	SUELDO	15	758.55	551 CUOTRA OBRERO SS	2.73
45	TIEMPO EXTRA DOBLE	18	227.56		
46	TIEMPO EXTRA TRIPLE	6	113.78		
557	CREDITO AL SALARIO PAGADO		382.11		
	<b>TOTAL PERCEPCIONES</b>		<b>1,099.89</b>	<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>	<b>2.73</b>
				<b>TOTAL NETO</b>	<b>1,097.10</b>

ADMINISTRACION		CHUMACERO SORIA JULIETA CRISTINA		09-74-65-5824-7	CUSJ 741018 7G6	CUSJ 741018 MOAHL07
2109		AUXILAR				
		ADMINISTRATIVO		130.90		136.82
1	SUELDO	15	1,963.50	551	CUOTRA OBRERO SS	33.41
45	TIEMPO EXTRA DOBLE	18	589.06			
46	TIEMPO EXTRA TRIPLE	6	294.53			
557	CREDITO AL SALARIO PAGADO		85.24			
TOTAL PERCEPCIONES			2,932.33	TOTAL DEDUCCIONES		33.41
				TOTAL NETO		2,898.92
CONTABILIDAD		CORDOVA SALAZAR MARIA GUADALUPE		12-79-58-4561-4	COSG 780909 3Q5	COSG 780909 MCARLD03
4424		SECRETARIA		227.39		237.67
1	SUELDO	15	3,410.85	551	CUOTRA OBRERO SS	76.83
152	PRIMA DOMINICAL	1	56.84	556	ISR	128.42
TOTAL PERCEPCIONES			3,467.69	TOTAL DEDUCCIONES		205.25
				TOTAL NETO		3,262.44

CONTABILIDAD		DE LA MORA PELAEZ GABRIELA		90-99-81-4651-9	MOPG 560305 8H2	MOPG 560305 MTARLB00
4424		CONTADORA		684.75		715.70
1	SUELDO	15	10,271.25	551	CUOTRA OBRERO SS	282.62
160	DIA FESTIVO	1	1,369.50	556	ISR	1,473.73
TOTAL PERCEPCIONES		11,640.75		TOTAL DEDUCCIONES		1,756.35
				TOTAL NETO		9,884.40
RECURSOS HUMANOS		DIAZ BOLAÑOS SUSANA VANESSA		11-77-45-5214-2	DIBS 750516 172	DIBS 750516 MVZZLS02
5024		GERENTE		1,785.00		1,865.68
1	SUELDO	15	26,775	551	CUOTRA OBRERO SS	645.96
5	VACACIONES	2.33	4,158.46	556	ISR	8,127.16
6	PRIMA VACACIONAL	0.66	1,169.57			
7	AGUINALDO	4.37	7,797.12			
TOTAL PERCEPCIONES		39,900.14		TOTAL DEDUCCIONES		8,773.12
				TOTAL NETO		31,127.02
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>Total Deducciones</b>		<b>10,770.86</b>
<b>Total Percepciones</b>		<b>59,040.80</b>		<b>Neto a pagar</b>		<b>48,269.94</b>

## CONCLUSIONES

El tema de nómina es muy extenso, en esta tesis se ha tratado de mostrar un panorama general más común en las empresas en México.

Los sueldos y salarios son fundamentales en cualquier tipo de entidad, desde el punto de vista fiscal y legal, ya que generan un alto costo para cualquiera de ellas por las distintas contribuciones que ello implica.

Gracias a lo antes expuesto podemos determinar si el pago de nómina es un gasto estrictamente indispensable o no. Primero debemos determinar si esta serie de gastos cumplen con los siguientes elementos:

- 1) Que el gasto esté relacionado directamente con la actividad de la empresa.
- 2) Que sea necesario para alcanzar los fines de su actividad o el desarrollo de ésta.
- 3) Que de no producirse se podrían afectar sus actividades o entorpecer su normal funciona-miento o desarrollo.

El no pagar los impuestos, como pagarlos incorrectamente, ocasionan una carga financiera para la entidad, como el pago de multas por infracciones, o

bien, los capitales constitutivos por no inscribir al o los trabajadores al SS o por estar pagando las cuotas con un salario inferior al que realmente perciben.

Para nuestro caso, las empresas deberán efectuar los cálculos necesarios previstos en los Artículos 113, 114 y 115 de la LISR, para llevar a cabo las retenciones y enteros mensuales de cada uno de los trabajadores, a excepción de los que perciban un SMG del área geográfica del contribuyente, ya que a éstos no se les efectúa retención, pero sí el cálculo correspondiente.

Las contribuciones se pagan en la fecha o dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas. A falta de disposición expresa el pago deberá hacerse mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas, dentro del plazo establecido.

Cabe mencionar por último, que en la actualidad se toman en cuenta factores como son: el puesto y la eficiencia para la determinación del sueldo, y que el cálculo se realiza de manera automática mediante sistemas de cómputo, previamente configurados y adaptados a las necesidades de la empresa, logrando con esto una mayor eficiencia y productividad de los recursos humanos y materiales.

La responsabilidad del profesional de la contaduría es mantenerse actualizado en las áreas que competen a la profesión, para dar un servicio adecuado a sus clientes y en general a las personas para con quién se contrata.



## BIBLIOGRAFÍA

- Marcos Sastrias, Contabilidad I, II, III.
- Manual Nóminas. Formación (S.L. Espacio y Formación (Ed. Cep)
- El Salario. LA Reforma del mercado de Trabajo. Juan Manuel Ramírez Martínez ; Carlos I. Alfonso Mellado (Editorial Tirant Lo Blanch)
- La nómina, herramienta estratégica para la empresa  
José Ramón Pin, José Manuel Alcaraz
- Ley Federal del Trabajo 2007.
- Ley del Impuesto sobre la Renta 2007.
- Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta 2007.
- Código Fiscal de la Federación 2007.
- Reglamento del Código Fiscal de la Federación 2007.
- Ley del Seguro Social 2007.
- Ley de Infonavit 2007.
- Ley del SAR 2007.

## REFERENCIAS ELECTRONICAS

- [www.df.gob.mx](http://www.df.gob.mx)
- [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)
- [www.infonavit.gob.mx](http://www.infonavit.gob.mx)
- [www.sat.gob.mx](http://www.sat.gob.mx)
- [www.dof.gob.mx](http://www.dof.gob.mx)
- [www.shcp.gob.mx](http://www.shcp.gob.mx)