



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

“TRATAMIENTO CONTABLE FISCAL DE LA NÓMINA,
EN UNA EMPRESA MORAL, S.A.”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

P R E S E N T A:

MARIA MARLIC RUÍZ SAÉNZ

ASESOR: L.C. ALEJANDRO RODRIGO BAUTISTA CRUZ

CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2007



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.

Agradecimientos

A Dios

*Por permitirme llegar a este importante momento en mi vida,
en la cual culmino mi carrera profesional.*

A mis padres

Saénz Hernández Virginia

Ruíz Espinoza Juan

*Por su gran esfuerzo y apoyo que me brindaron,
porque este triunfo también es de ustedes.*

A mis hermanos

Elba y Jose Juan

Porque siempre creyeron en mí.

A

*Edith y Sinthia que me enseñaron con su ejemplo el valor de la superación
a través de la preparación profesional.*

Anabel por su cooperación y apoyo en la realización de este trabajo.

Erendida, Alicia y Montserrat por su entusiasmo, aliento y consejos.

*A la Universidad Nacional Autónoma de México.
Por su excelencia académica.*

*A mi querida Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán
En cuyas aulas aprendí el valor de la preparación profesional y la
responsabilidad hacia la sociedad que me brindo la oportunidad de
pertenecer a esta facultad.*

*A todos y cada uno de mis maestros, y a las escuelas en cuyas
instalaciones me fueron impartidos un cúmulo de conocimientos que han
fructificado a una formación como profesional!*

*A los sinodales
Por su disponibilidad, profesionalismo y sencillez.*

*Especialmente a mi asesor
Por su ayuda, consejos y palabras de ánimo a las cuales no tengo modo de
agradecer, porque sin su apoyo no hubiera sido posible llegar a este
momento.*

ÍNDICE

OBJETIVOS	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1 GENERALIDADES DE LA NÓMINA	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Aspectos generales	19
1.2.1. Concepto de nómina	19
1.2.2. Características de la nómina	19
1.2.3. Tipos de nómina	20
CAPÍTULO 2 MARCO JURÍDICO	22
2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	22
2.2. Ley Federal del Trabajo	32
2.3. Ley del Seguro Social	36
2.4. Ley del Impuesto Sobre la Renta	38
2.5. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	42
2.6. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR)	43
2.7. Código Fiscal de la Federación	45
2.8. Código Financiero del Distrito Federal y Estatal	46
CAPÍTULO 3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA NÓMINA	53
3.1. Salarios	53
3.1.1. Concepto de salario	53
3.1.2. Tipos de salarios	53
3.1.3. Concepto de salario mínimo general	55
3.1.4. Áreas geográficas	56
3.2. Percepciones	58

3.2.1.	Salario	58
3.2.2.	Jornada de trabajo	59
3.2.3.	Tiempo extraordinario	59
3.2.4.	Séptimo día de descanso	60
3.2.5.	Prima dominical	60
3.2.6.	Días festivos	60
3.2.7.	Vacaciones	61
3.2.8.	Prima vacacional	62
3.2.9.	Aguinaldo	62
3.2.10.	Crédito al salario	62
3.2.11.	Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)	63
3.3.	Percepciones por terminación laboral	63
3.3.1	Finiquito	63
3.3.2	Indemnización	65
3.4.	Deducciones	67
3.4.1.	Impuesto Sobre la Renta (ISR, sobre salarios)	67
3.4.2.	IMSS	67
3.4.3.	INFONAVIT	68
3.4.4.	FONACOT	69
3.4.5.	Pensión alimenticia	70
3.4.6.	Cuota sindical	71
3.4.7.	Fondo de ahorro	71
3.4.8.	Adeudo a la compañía	72
3.4.9.	Caja de ahorro	72
3.4.10	Anticipo de sueldo	73
3.5.	Integración del salario	73
3.5.1.	Salario diario integrado	73
3.5.2.	Salario base de cotización	74
3.5.3.	Percepciones que integran el SBC y aplicación de los acuerdos del consejo técnico del IMSS	76

CAPÍTULO 4 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE EL SALARIO Y CUOTAS OBRERO PATRONALES	78
4.1. Impuesto sobre salarios	78
4.1.1. Determinación del Impuesto sobre el salario	79
4.1.2. Determinación del subsidio acreditable	82
4.1.3. Determinación del crédito al salario mensual	85
4.1.4. Determinación del crédito al salario anual	87
4.2. Cuotas obrero patronales	88
4.2.1. Régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social	88
4.2.2. INFONAVIT	93
4.2.3. Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)	94
CAPÍTULO 5 OBLIGACIONES DEL PATRÓN	96
5.1. Trámites ante instituciones gubernamentales	96
5.1.1. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	97
5.1.2. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	97
5.1.3. Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)	99
5.2. Medios electrónicos para facilitar trámites y cálculos	99
5.2.1. Firma electrónica IMSS	100
5.3. Sanciones y multas establecidas en leyes y reglamentos	102
5.3.1. Sanciones y multas IMSS	102
5.3.2. Sanciones y multas INFONAVIT	103
CASO PRÁCTICO	110
ANEXOS	129
CONCLUSIONES	144
BIBLIOGRAFÍA	145

OBJETIVOS

- Demostrar de forma práctica y sencilla los aspectos básicos de cómo se elabora una nómina, dando cumplimiento a las disposiciones legales.
- Mostrar los fundamentos legales que son aplicables en la elaboración de la nómina.
- Exponer los factores que intervienen en la determinación de las percepciones y deducciones derivadas de las relaciones obrero-patronales.
- Considerar los trámites que debe realizar el patrón, ante instituciones gubernamentales (IMSS e INFONAVIT), así como las sanciones y multas establecidas en el reglamento y ley del IMSS e INFONAVIT.

INTRODUCCIÓN

Desde el momento en que el hombre organizó un sistema de producción, para el cual necesitaba el principal elemento que era la fuerza de trabajo del hombre y actualmente hombre-maquina, surgieron las ahora llamadas “relaciones laborales” en las cuales existen dos partes: el patrón, dueño de los sistemas de producción y el trabajador, prestador de la fuerza necesaria para obtener el producto o servicio deseado.

Debido a la problemática de las relaciones obrero-patronales que han existido en México, nacieron leyes que protegen a los trabajadores y a su vez los obligan a contribuir al gasto público.

Es por eso, que en las empresas una de las actividades más importantes es la elaboración de la nómina, ya que, en este documento se consignan las percepciones y deducciones de los trabajadores en un período determinado.

La investigación tiene la finalidad de realizar un estudio acerca del tratamiento contable y fiscal que debe aplicarse a la elaboración de una nómina, mostrando los procedimientos para determinar las retenciones de Impuesto Sobre la Renta (ISR), las cuotas obreros patronales y su entero ante las autoridades pertinentes.

En la presente investigación, se analizará en el primer capítulo los antecedentes históricos de la legislación aplicable, así como el concepto de nómina, sus características y clasificación.

En el siguiente capítulo se contemplan los fundamentos legales que rigen en la actualidad la elaboración de la nómina.

Dentro de este tercer capítulo se explican, los elementos que forman parte de la nómina; salarios, percepciones, deducciones y la integración del salario.

Posteriormente en el cuarto capítulo se tratan, las retenciones del impuesto sobre el salario y las cuotas obrero-patronales.

Con respecto al último capítulo se presentan las obligaciones patronales referentes a trámites ante instituciones como: la Secretaria de Hacienda y Crédito Público e Instituto Mexicano del Seguro Social, tomando en consideración los medios electrónicos que sirven para la determinación de los cálculos pertinentes a una nómina. Adicionalmente se muestran las sanciones y multas establecidas por la ley y el reglamento del IMSS e INFONAVIT.

Finalmente se presenta la elaboración de un caso práctico, en la cual, se pretende dar un amplio panorama de todo lo que se involucra para su elaboración, con la finalidad de poder hacer de esta tesis un material de consulta, no así en realizar una guía, ya que ninguna empresa es igual a otra aún perteneciendo al mismo sector económico y giro comercial, es por esta razón, que ciertas medidas no se pueden aplicar de igual forma en varias empresas.

CAPÍTULO 1 GENERALIDADES DE LA NÓMINA

1.1 ANTECEDENTES GENERALES

Dentro de los primeros datos que existen son las leyes de la India, se encontraban los principios sobre jornadas de trabajo, y en las ordenanzas de minería se facultaba a la justicia a visitar las minas, para verificar que estas se encontraban debidamente fortalecidas en sus pilares, a efecto de evitar, de esta manera los derrumbes. En la época de la colonia las organizaciones en México, reflejaban una gran identificación con las organizaciones europeas, y las leyes de indias contenían diversas disposiciones que regulaban, de alguna manera, las jornadas de trabajo, el salario y su pago en efectivo, así como diversas prohibiciones que tendían a proteger a los trabajadores, una de ellas era la prohibición de las llamadas tiendas de raya.¹

Durante el siglo XIX cobró auge el individualismo. El crecimiento de los grandes capitales dio lugar en el campo de la economía a la corriente llamada liberalismo económico, que sostenía fundamentalmente a la no intervención del estado en las relaciones entre trabajadores y patrones, el auge de este liberalismo económico dio como resultado un régimen de injusticia pues los poseedores de los medios de producción, con el ánimo de obtener mayores utilidades, imponían a los trabajadores condiciones de trabajo cada vez más arbitrarias. Él trabajador estaba desarmado a las fuerzas de los grandes capitales, en perjuicio del propio trabajador, se elaboraban jornadas inhumanas y extenuantes, por un raquíico salario, sin derecho a prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte.

Debe mencionarse con especial atención el bando de revillagigedo el 22 de Abril de 1729, que ya contiene normas sobre el trabajo realizado por mujeres,

¹ Juan Manzano, Notas a la recopilación de Indias, 1946

compatibles con su sexo, y el de Agosto de 1793, relativo a disposiciones sobre baños, temascales y lavanderías, que contienen referencias similares.

La mujer y el niño, en perjuicio de la propia familia y de la clase trabajadora en general, entraron a desempeñar labores en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que este y también sin protección alguna.

En el México independiente, el 19 de Septiembre de 1881 se elaboró un proyecto de reglamento de talleres, industrias, depósitos y además establecimientos peligrosos insalubres e incómodos sobre riesgos de trabajo.²

En Europa aparece el derecho del trabajo, precisamente como resultado de esa situación de sentimientos al trabajador, su pretexto de liberalismo económico, fue en beneficio de los dueños de los medios de producción. La liberación que se pregonaba con esta tesis era en el sentido que la empresa creciera, dejando a un lado la condición humana del trabajador, de ahí el primer derecho del trabajador esta en el principio que es: "deber del estado intervenir entre las relaciones entre obreros y patronos, proteger a los trabajadores con leyes que garanticen un mínimo bienestar económico y espiritual".

Como recuerda José Manicidor "desde 1870 el artesano había iniciado su proletarización, y las primeras inquietudes de solidaridad proletaria se acogieron al mutualismo. Pero tan pronto como los trabajadores se dieron cuenta de su eficacia, acudieron al cooperativismo, que tanto en Italia como Francia, Inglaterra y Alemania había obtenido un resultado latentemente satisfactorio tanto para los patronos como para los obreros, sobre todo para estos últimos queda siempre jornaleros e industriales pasan a ser socios de sus maestros o patronos".

² Alamán Lucas, Historia de México, 1968

El 1 de Julio de 1906 el partido liberal, que dirigía Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto, un verdadero programa a favor del trabajo en el que señalaron claramente los derechos de que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas, esta obra del partido liberal de las luchas de los trabajadores de cananea y de río blanco, y después de todo el pueblo de la revolución, abrían de propiciar la creación de las primeras leyes del trabajo. El 8 de Agosto de 1814, se decreta en Aguascalientes la jornada de las nueve horas diarias, el descanso dominical y la prohibición de disminuir los horarios, posteriormente se reglamentaron algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales, como jornada de trabajo, salario mínimo y trabajo de los menores, en san Luis Potosí, Tabasco y Jalisco.³

El 19 de Octubre de 1914, el general Cándido Aguilar expidió la ley federal del trabajo para el estado de Veracruz, que principalmente fijaban el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en caso de riesgo profesionales, y un año después apareció en esa misma entidad la primera ley de asociaciones profesionales.

En el año de 1915, en el estado de Yucatán se formula una ley de trabajo que reconocía alguno de los principales derechos de los trabajadores.

En el Congreso Constituyente de 1916 y 1917 se presentaron fuertes discusiones respecto a la conveniencia o inconveniencia de elevar al rango constitucional los derechos de la clase trabajadora, argumentado por un lado incluir la reglamentación laboral en la constitución política, estaba en contra de toda técnica jurídica y legislativa, según los doctrinarios internacionales. Por otro lado estaban los constituyentes que luchaban por elevar al rango constitucional estos derechos y dentro de estos estaban Héctor Victoria Obrero y el yucateco

³ De la Cueva Mario, "Derecho del trabajo", 1946

Heriberto Jarra Froilan C., Manjares Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez la constitución de 1917 transformó a la huelga de ilícito penal a derecho legal. El cambio fue radical por que se declaró en forma expresa, en la carta política del país, que las leyes reconocían las huelgas como un derecho de los obreros.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En México hablar de antecedentes nos lleva hablar del artículo 123 de la Constitución de 1857 ya que en esa época aún no existía lo que actualmente se conoce como derecho laboral, por lo que en dicha Constitución se establecieron amplias libertades para el hombre en lo individual pues fue una Constitución liberal con un sentido ampliamente individualista por que se creía que el libre juego de las fuerzas económicas de excluir al poder público de toda intervención a este importante campo de la actividad humana sin embargo en el propio Congreso Constituyente de 1856-1857 se elevaron voces en defensa del trabajador como las de Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez "el nigromante" este último manifestó conceptos avanzados para aquella época como lo siguiente. "El grande verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital de trabajo, esta operación exigida imperiosamente por tener un trabajo digno y socialmente útil, y compromete para tal efecto a la nacionalidad mexicana a promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo".⁴

El esquema tradicional, cuya referencia es el trabajador asalariado, ha sido trascendido para considerar dentro del concepto de trabajador, no solo a quien perciba un sueldo dentro de una relación laboral, sino a todo el que vive del esfuerzo de sus brazos y del espíritu creador de su mente.

⁴ Jose Bravo Ugarte, Historia de México, 1959

La existencia de algunos principios fundamentales que son sustento de las garantías sociales de la clase trabajadora, entre los cuales encontramos: la protección de la vida y salud del trabajador y su familia, la seguridad de contar con una jubilación o pensión por distribución de la riqueza que generan y la garantía de un trabajo digno y socialmente útil para todo habitante del país; ha sido la guía para la transformación del artículo 123 constitucional todo lo anterior nos da una visión de la república como una democracia entendidas esta no solo como una estructura jurídico - política, sino un sistema de vida en el que a través de la acción del estado, se busca el mejoramiento cultural, económico y social de todos los habitantes del país.

En el artículo 123 de la Constitución se cimientan las bases para otorgar a las personas derechos que reconocen los principios fundamentales que les brindan garantías de carácter social, entre los cuales encontramos: protección a la vida y salud del trabajador y su familia, la seguridad de contar con una jubilación o pensión por incapacidad el equilibrio de los factores de producción mediante la equitativa distribución de la riqueza que generan, y la garantía de un trabajo digno y socialmente útil.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para hacer mención del contexto histórico en el que surgió la ley federal del trabajo de 1931, la discusión se limita al pasado inmediato de dicha ley. El jurista, el historiador, el sociólogo, discuten los elementos que directamente llevaron a su expedición. Se habla, por ejemplo. De los efectos de la muerte de Obregón, los efectos de la crisis económica mundial de 1929 y otros fenómenos que a corto plazo incidieron.

La ley federal de 1931 no es mera contingencia. Surge en el inorgánico movimiento obrero del siglo XIX y se plasma junto a la revolución mexicana. Consideramos que existen dos grandes vertientes que desembocan en la

necesidad de legislar sobre la materia laboral por una estaría la dinámica propia del movimiento obrero mexicano y por otra, su consecuencia, el proceso de institucionalización, el cual cristaliza gracias a su explosión popular que fue la revolución mexicana pero que, por lo que respecta a los problemas del trabajo, tiene expresiones previas a 1910.

Es la revolución mexicana la que propicia el encuentro de las dos vertientes descritas y la que da los marcos jurídicos que encausan su interacción hasta nuestros días. El efecto del " artículo 123" se hacen sentir de inmediato. Se refuerza la tendencia al legislar regionalmente, en un proceso que hace crisis al momento de una demanda obrera que trasciende a los marcos locales y se evidencia como algo nacional.⁵

Pero si el cambio de contexto constitucional e histórico propicia la organización de movimiento obrero y fomenta las legislaciones de índole regional, sus repercusiones también alcanzan a los empresarios, comerciantes e inversionistas. De la misma manera que se aspira a crear una central obrera, de la misma manera los patrones hacen lo propio.

No es por azar que la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO) se fundó en 1917, al igual que la Cámara Americana de Comercio (CAMACO). En 1918 se establece la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) y hacia el final del periodo la Asociación de Banqueros de México (ABM), en 1928 y al año siguiente la Confederación Patronal de la Republica Mexicana (COPARMEX).

La creación de la junta federal, en 1927, de hecho reforzó la necesidad de una legislación también federal, el ascenso de Emilio Portes Gil a la presidencia del país implica un impulso a la federalización de las leyes federales.

⁵ De la Cueva , Mario, El nuevo Derecho del Trabajo, 1978

Así, el 15 de Noviembre, se presentó un proyecto de Código Fiscal de la Junta Federal del Trabajo ante una convención obrero-patronal con el fin de estudiarlo y comentarlo. Un aspecto interesante del Código del Trabajo es el referido a los organismos encargados de su aplicación, eran comités mixtos de empresas; las Juntas Locales Federales y Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Centrales Federales de Conciliación y Arbitraje, la Corte del Trabajo; y el Consejo Nacional del Trabajo.

Finalmente y al término de las sesiones se nombró a una Comisión Mixta de Obreros y Patrones que deberían formular el proyecto definitivo del Código del Trabajo y enviarlo a las Cámaras de los Legisladores. La Comisión finaliza sus labores en el mes de mayo de 1929.

Pero en ese lapso, sucedían en el país acontecimientos muy importantes que ocupaban también gran parte de la atención pública, entre otras el expresidente Plutarco Elías Calles formaba en Querétaro el 4 de Marzo el Partido Nacional Revolucionario a partir de este momento, el partido laborista, basado en la CROM, dejó de tener influencia, pues la mayoría de sus miembros destacados comenzaron a formar parte del recién creado Partido Nacional Revolucionario.

Por su parte la CROM continuaba fragmentándose, y el 29 de mayo, la Federación Sindical del Distrito Federal, uno de los grupos más fuertes que integraban la CROM, lanzaba el manifiesto: "por que nos separamos de la CROM" formulado por Fidel Velázquez, Sánchez Madariaga, Fernando Amilpa, Jesús Yuren y Luis Quintero.

A pesar de la rápida aprobación de Agosto de 1929, por parte de la Cámara de Diputados de las modificaciones a la fracción X del artículo 73 al preámbulo y fracción XXXIX del artículo 123 de la constitución, facultando al

congreso a legislar en materia de trabajo, último paso para permitir la aceptación del proyecto de las cámaras, el proyecto no se logra.

La versión final. El 29 de Enero de 1931, el presidente Pascual Ortiz Rubio, convocó a una reunión de su gabinete para discutir otro proyecto de la Ley del Trabajo la Comisión encargada de redactar este proyecto estuvo bajo la dirección del Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aron Sáenz.

En la primera reunión del gabinete, Sáenz resumía la temática en los siguientes términos.

La situación que diariamente se nos presenta es muy difícil de resolver la mayor parte de la legislación vigente es incompleta, confusa en muchos de sus aspectos, y muy bien hecha a base de presentes que han sido movidos y cambiados de acuerdo a circunstancias de los problemas que se han venido presentando, y la mayoría de los casos obedecen a circunstancias de momento y las personas que han tenido a su cargo la decisión de estas cuestiones.

Y la situación en provincia era aun más caótica. "los pocos estados que tenían legislaciones se encontraban en suspenso o incompletas en su aplicación, porque prevén condiciones y circunstancias de carácter local, sin que prácticamente puedan aplicarse allí correctamente".

Los debates que se sucedieron, tanto en el gabinete, como posteriormente en las cámaras fueron en ocasiones muy difíciles pese que durante estos años ya que tenía un cierto consenso en la mayoría de los puntos. Por otra parte, la urgencia de la ley provenía del hecho de que, al modificarse la Constitución de 1929, los estados quedaban impedidos a emitir sus propias leyes del trabajo, y tampoco podían hacerlo en los referentes a los Tribunales de Trabajo.

En la exposición de motivos enviada a la Cámara de Diputados el 4 de Agosto de ese año, se señalaba también que: "El gobierno actual, por su origen y

convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. A la concepción individualista que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación de trabajo, simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador”.

Finalmente la Cámara de Trabajadores aprobó el proyecto y el 13 de Agosto fue aprobado por la Cámara de Senadores.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en dos disposiciones de rango estatal: la Ley de Accidentes de Trabajo del estado de México, expedida el 30 de Abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo, del estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de Abril de 1906 en estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores.

Para 1915 se formuló un proyecto de ley de accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del Seguro Social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de Febrero de 1917. Ahí se declara "de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como

los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares".⁶

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal.

También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de seguro obrero suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraban que también otros sectores deberían aportar. En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos". Con todo, habrían de pasar todavía casi quince años para que la ley se hiciera realidad.

PROYECTOS DE LEY

En 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartitas, que incorporaría a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas. Sin embargo, se consideró que el proyecto requería aún estudios posteriores. Por encargo del mismo presidente Cárdenas, se elaboró un nuevo proyecto que resumía la experiencia de los anteriores. Su principal autor fue el

⁶ Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917

titular de la secretaria de gobernación, licenciado Ignacio García Téllez, abogado de cuarenta años de edad, quien para esa fecha ya había sido Diputado Federal, Gobernador interino de Guanajuato, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México y, durante el régimen cardenista, Secretario de Educación, presidente del Partido Nacional Revolucionario (antiguo PRI), Secretario particular del Jefe del Ejecutivo y para esa fecha, Secretario de Gobernación. Colaboraron varios especialistas en derecho, medicina y economía, basados en la legislación expedida en otros países hispanoamericanos.

El proyecto de García Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales, de aportación tripartita, que incluía al estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que "cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria".

Aprobado el proyecto por un consejo de ministros, fue enviado a la Cámara de Diputados en Diciembre de 1938. Pero tampoco esta vez pudo llegar más adelante pues a los legisladores les pareció conveniente que se elaborara un documento más completo fundamentado en estudios actuariales. Por otra parte, la situación del momento, de fuerte crisis provocada por la expropiación petrolera, exigía promover antes que nada la unidad nacional.

Por otra parte, a partir de 1939 la situación de guerra motivó muchas inquietudes por encontrar soluciones a los problemas de desigualdad económica y social. Uno de los puntos de acuerdo de los firmantes de la Carta del Atlántico fue que, una vez derrotadas las potencias nazifascistas había que lanzarse a la búsqueda de instituciones tanto nacionales como internacionales que procuraran, aparte de la paz y la tranquilidad mundiales "la seguridad de que todos los hombres de todos los países pudieran vivir libres tanto de temores como de necesidades".

NACE LA SEGURIDAD SOCIAL

Por lo anterior, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social. El interés del presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día en que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la encomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del Régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez. Atendiendo a la tónica del momento, la función inicial de la naciente dependencia fue limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En Diciembre del mismo año se envió a las cámaras la iniciativa de ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de "proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales".⁷ El congreso aprobó la iniciativa y el 19 de Enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social.⁸

Aquí se determina, desde los artículos iniciales, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Como instrumento básico de la seguridad social se establece el seguro social y para administrarlo y organizarlo, se decreta

⁷ García Sainz, Ricardo, "La reforma de la reforma". en Mussot L. Luisa, *Alternativas de reforma de la seguridad social*. México, FES, 1996

⁸ La nueva era del IMSS. Diagnóstico elaborado por el Instituto y presentado a la opinión pública en Marzo de 1995b.

la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado instituto mexicano del seguro social.⁹

TIEMPOS DE CRECIMIENTO

En el periodo 1946-1952, se fue consolidando en el instituto un notable equipo sociomédico, al tiempo que se ampliaban los servicios y el régimen se extendía a otras entidades federativas. Se inauguró el primer hospital de zona, la Raza y también el edificio principal ubicado en el Paseo de la Reforma, de la ciudad de México.

Durante la administración 1952-1958 se buscó asegurar el equilibrio financiero de la Institución mediante la reorganización administrativa. Se diseñó un plan de inversiones que incluía la construcción de grandes unidades hospitalarias y se inició en el Distrito Federal el sistema de medicina familiar. A finales del período estaban cubiertos los principales Centros Industriales y Agrícolas del país.

En los años siguientes continuó creciendo no sólo el número de asegurados y beneficiarios sino también la cantidad de prestaciones a otorgar. Por las reformas a la ley del trabajo de 1962 quedó a cargo del Instituto proporcionar los servicios de guardería infantil para los hijos de trabajadoras.

El Centro Médico Nacional entró en funcionamiento pleno y se ampliaron los servicios de prestaciones sociales por medio de teatros, actividades deportivas y talleres. Para 1964 ya se encontraban protegidos por el seguro social poco más de 6 millones de mexicanos, cifra que se incrementaría en el período comprendido entre 1964 y 1970.

⁹ México, Perfil del sistema de servicios de salud, 1998. (<http://www.americas.health-sectorreform.org/spanish/mexpres.pdf>)

AMPLIAR LAS PERSPECTIVAS

A partir de 1970 hay un giro importante en la manera de entender la realidad nacional; se percibe la necesidad de hacer extensivos a toda la población los frutos del desarrollo económico logrado por el país. El Seguro Social se entiende como una de las instituciones más eficaces para construir la justicia social entre los mexicanos y se busca favorecer su expansión y consolidar su funcionamiento. Durante 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la ley del seguro social; fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y publicadas en Marzo de 1973. La nueva ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la república.

El rasgo más trascendente de esta ley fue la clara intención de que el Seguro Social no se quedara en una mera instancia de justicia laboral sino que, en la medida de las posibilidades, tendiera a construir una "seguridad social integral", en estos términos se entiende la facultad otorgada al I.M.S.S., de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar cuota alguna. Así comenzó a operar el programa nacional de solidaridad social por cooperación comunitaria, financiado por la Institución y por el Estado. Se convirtió, en 1979, en el programa IMSS-COPLAMAR por cooperación comunitaria y, al desaparecer el organismo COPLAMAR, tomó el nombre que lleva hasta la fecha: programa IMSS-SOLIDARIDAD.

A pesar de los momentos difíciles de los años 1982 y siguientes, el instituto siguió avanzando para lograr que la totalidad de la población con una relación formal de trabajo se incorporara al sistema de seguridad social. Para 1987 el

régimen ordinario cubría ya a casi 33 millones de mexicanos, de los cuáles más de 7 millones eran asegurados permanentes.

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y, por consiguiente, operativa de la institución. Durante todo el año 1995 se realizó un profundo proceso de auto examen, para detectar todo aquello que había dejado de ser funcional y buscar, con la colaboración de los involucrados y de la población en general, la solución a los problemas de fondo.

De este proceso surgió la iniciativa de una nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial en Diciembre del mismo año 1996. La nueva ley entre otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo.

Las reformas a los artículos 277 D y 286 K de la Ley del Seguro Social establecen que el Instituto no podrá destinar recursos de las cuotas obrero patronales o de las aportaciones de seguridad social del Gobierno Federal al financiamiento del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, correspondiente a las nuevas plazas o sustituciones que se autoricen a partir de la entrada en vigor de estas reformas.

Debe señalarse, que con estas reformas no queda resuelto en su totalidad el problema financiero del Instituto. Sin embargo, sí representan un paso decisivo y firme para construir un nuevo marco legal que sirva de base para generar acuerdos y consensos que nos permitan resolver otros problemas aún pendientes en la agenda del Instituto.¹⁰

¹⁰ www.imss.org.mx

1.2 ASPECTOS GENERALES

1.2.1 CONCEPTO DE NÓMINA

Listado general de los trabajadores de una institución, en el cual se asientan las percepciones brutas, deducciones y alcance neto de las mismas; la nómina es utilizada para efectuar los pagos periódicos (semanales, quincenales o mensuales) a los trabajadores por concepto de sueldos y salarios.¹¹

Es el documento en el que se relaciona a cada uno de los empleados que laboran en una empresa, así como el pago neto que ha de efectuarse a cada uno de ellos por el trabajo realizado o por un concepto especial.¹²

Nómina no tiene un concepto fijo o definitivo, en mi opinión es el documento que muestra el jornal o salario pagadero a cada uno de los obreros o empleados que laboran en una empresa, así como el pago neto que ha de efectuarse a cada uno de ellos por el trabajo realizado en un periodo determinado.

1.2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA NÓMINA

Las características que contiene esta son las siguientes:

- a. Nombre de la empresa.
- b. El registro federal de contribuyentes de la misma.
- c. El periodo que abarca la nómina.
- d. El nombre completo de cada uno de los empleados
- e. Su registro federal de contribuyentes
- f. Su número de afiliación ante el Instituto del Seguro Social.

¹¹ Stephany Paola, Diccionario de Contabilidad , C.E.I.D.S.A. 2004

¹² Leyva Gomez Carlos, Tesis Nómina una Visión Integral 2001

- g. El número de registro de cada empleado en la empresa
- h. El número de días trabajados.
- i. El importe de cada uno de los conceptos por los que ha de recibir percepciones.
- j. Y por los que ha de haber una deducción,
- k. Así como el pago neto de cada uno de los empleados.

1.2.3 TIPOS DE NÓMINA

Existen tres tipos de nómina:

Normal: es la que se elabora en periodos de tiempo constante a su vez se puede clasificar en:

Semanal: cubre periodos de siete días.

Catorcenal: cubre periodos de catorce días.

Quincenal: cubre periodos de quince días.

Mensual: cubre periodos de treinta días.

Confidencial: esta puede comprender periodos de catorce, quince o treinta días.

- a) Especiales: son las que solo se emiten, por lo general, una vez al año: por ejemplo la nómina:

De reparto de utilidades,

De pago de aguinaldo,

De finiquitos, o

De liquidaciones.

- b) Eventuales: por lo regular estas son de ajustes y se utilizan para incorporar pagos “por fuera de nómina”, para cancelar o corregir datos de conceptos del empleado.

Por lo tanto el formato de la nómina, como las constancias de las mismas son de libre impresión, así que cada patrón es libre de escoger la forma, el tamaño, el tipo de letra, colores, etc., siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos que marcan las distintas leyes.

CAPÍTULO 2 MARCO JURÍDICO

2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La constitución nos muestra las obligaciones a que somos sujetos en su artículo 31, nos dice; son obligaciones de los mexicanos:

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

De igual forma que muestra obligaciones, también establece nuestros derechos.

DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

Artículo **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 deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado **A**.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

DE LA JORNADA DE TRABAJO

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, para los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

DE LOS SALARIOS

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos

profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

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

DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

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

a) Una Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan

nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a

proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos

conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

DEL DERECHO A HUELGA

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos

del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

DE LA INDEMNIZACIÓN

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber

ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un

empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero, de las

indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

DEL PATRIMONIO

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán trasmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

DE LA VIVIENDA

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

Apartado B

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores

El apartado B se refiere a la relación que existe entre el Gobierno y sus trabajadores es decir los trabajadores públicos, el cual sería otro tema de estudio, sin embargo haremos notar que las diferencias más importantes son que a este tipo de trabajadores están protegidos por un organismo distinto al I.M.S.S., llamado Instituto de Seguridad y Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.) además de que los conflictos entre empleado público y Estado, es un Tribunal Federal de Arbitraje distinto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En común acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la Ley Federal del Trabajo nos establece que en toda la República, se rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.¹³

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.¹⁴

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

¹³ Ley Federal del Trabajo, Art. 1, ISEF, 2006

¹⁴ Ibidem, Art. 3.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.¹⁵

Para mayor entendimiento se da el concepto de trabajador y patrón. 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.¹⁶

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.¹⁷

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

Este acuerdo se ve reflejado en el Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.¹⁸

Existen otros tipos de contrato estos son:

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, Art. 5, ISEF, 2006

¹⁶ Ibidem, Art. 8.

¹⁷ Ibidem, Art. 10.

¹⁸ Ibidem, Art. 20.

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.¹⁹

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.²⁰

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.²¹

De igual forma identifica las causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.²²

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

¹⁹ Ley Federal del Trabajo, Art. 386, ISEF, 2006

²⁰ Ibidem, Art. 404.

²¹ Ibidem, Art. 21.

²² Ibidem, Art. 53.

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Los patrones o trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, sin necesidad de autorización previa.²³

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.²⁴

2.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL

Por otra parte se debe considerar lo que nos indica la Ley del Seguro Social, referente a los salarios.²⁵

El Seguro Social comprende:

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

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

²³ Ley Federal del Trabajo, Art. 357, ISEF, 2006

²⁴ Ibidem, Art. 356.

²⁵ Ley del Seguro Social, Art. 6, ISEF, 2006

- 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.²⁶

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;²⁷

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

Para tal efecto el Instituto expedirá a todos los derechohabientes, un documento de identificación a fin de que puedan ejercitar los derechos que la Ley les confiere, según el caso.²⁸

De igual forma 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.

²⁶ Ley del Seguro Social, Art. 11, ISEF, 2006

²⁷ Ibidem, Art. 12.

²⁸ Ibidem, Art. 8.

A falta de norma expresa en esta Ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, del Código o del derecho común, en ese orden, cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del régimen de seguridad social que establece esta Ley.

El Instituto deberá sujetarse al Título Tercero A de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo para efectos de lo previsto en éste, con las excepciones que la citada ley indica y las correspondientes a los trámites y procedimientos directamente relacionados con la prestación de servicios médicos de carácter preventivo, de diagnóstico, rehabilitación, manejo y tratamiento hospitalarios.²⁹

2.4 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Sin embargo la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos establece: que las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos.³⁰

I. Las residentes en México, respecto de todo su ingreso cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

A excepción no se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos...³¹

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

²⁹ Ley del Seguro Social, Art. 9, ISEF, 2006

³⁰ Ley del Impuesto Sobre la Renta, Art. 1, ISEF, 2006

³¹ Ibidem, Art. 109, desglosado en el capítulo 3

ingresos los siguientes:³²

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.

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.

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.

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.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación

³² Ley del Impuesto Sobre la Renta, Art. 110, ISEF, 2006

del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 120 de esta Ley. En el caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

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.

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.

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

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

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

Por la percepción de ingresos la ley establece tanto a quienes hagan los pagos como la persona que lo recibe.

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.³³

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.³⁴

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.³⁵

³³ Ley del Impuesto Sobre la Renta, Art. 113, ISEF, 2006.

³⁴ Ibidem, Art. 114.

³⁵ Ibidem, Art. 115.

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

Dentro del marco de los salarios y la diversidad de leyes que intervienen en este, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores los rige de la siguiente manera:

Artículo 29. Son obligaciones de los patrones

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.

En relación con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 136 establece que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

En el siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo menciona: el Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago

de pasivos adquiridos por estos conceptos.

2.6 LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

Para el tratamiento de los salarios, el patrón esta obligado a fomentar el ahorro en los trabajadores, con el fin de que el trabajador obtenga un ingreso, para situaciones imprevistas.

Ya que la presente Ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.³⁶

Esta ley tiene como intermediario a las administradoras, y estas son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión.

Las administradoras deberán efectuar todas las gestiones que sean necesarias, para la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones de las sociedades de inversión que administren. En cumplimiento de sus funciones, atenderán exclusivamente al interés de los trabajadores y asegurarán que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de dichos trabajadores se realicen con ese objetivo.

Las administradoras, tendrán como objeto:

I. Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores.

³⁶ Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR), Art. 1, ISEF, 2006

Tratándose de trabajadores afiliados, sus cuentas individuales se sujetarán a las disposiciones de las leyes de seguridad social aplicables y sus reglamentos, así como a las de este ordenamiento. Para el caso de las subcuentas de vivienda, las administradoras deberán individualizar las aportaciones y rendimientos correspondientes con base en la información que les proporcionen los institutos de seguridad social. La canalización de los recursos de dichas subcuentas se hará en los términos previstos por sus propias leyes;³⁷

Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

- I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- II. Vivienda;
- III. Aportaciones Voluntarias, y
- IV. Aportaciones Complementarias de Retiro.

Estas subcuentas se regirán por la presente ley. Asimismo, la subcuenta referida en la fracción I se regirá por lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y la prevista en la fracción II se regirá por lo dispuesto en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Asimismo, los trabajadores afiliados podrán solicitar a su administradora que se traspasen sus cuentas individuales que se hayan abierto conforme al

³⁷ Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR), Art. 18, ISEF, 2006

régimen previsto en la Ley del Seguro Social de 1973.³⁸

2.7 CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

Las personas que de conformidad con las leyes fiscales no estén obligadas a pagar contribuciones, únicamente tendrán las otras obligaciones que establezcan en forma expresa las propias leyes.³⁹

Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos...⁴⁰

Son responsables solidarios con los contribuyentes:

I. Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.

III. Los liquidadores y síndicos por las contribuciones que debieron pagar a cargo de la sociedad en liquidación o quiebra, así como de aquellas que se causaron durante su gestión.⁴¹

³⁸ Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR), Art. 74, ISEF, 2006

³⁹ Código Fiscal de la Federación, Art. 1, ISEF, 2006

⁴⁰ Ibidem, Art. 2.

⁴¹ Ibidem, Art. 26.

2.8 CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL Y ESTATAL

CÓDIGO FINANCIERO DEL DISTRITO FEDERAL

Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- I. Sueldos y salarios;
- II. Tiempo extraordinario de trabajo;
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos;
- IV. Compensaciones;
- V. Gratificaciones y aguinaldos;
- VI. Participación patronal al fondo de ahorros;
- VII. Primas de antigüedad;
- VIII. Se deroga.
- IX. Comisiones, y
- X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.⁴²

No se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de:

- I. Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;

⁴² Código financiero del Distrito Federal, Art. 178, ISEF, 2006

- II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro;
- III. Gastos funerarios;
- IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgos de trabajo de acuerdo a la ley aplicable;
- V. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores;
- VI. Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VII. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;
- VIII. Gastos de representación y viáticos;
- IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas;
- X. Intereses subsidiados en créditos al personal;
- XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora;
- XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo;
- XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa, y
- XIV. Personas contratadas con discapacidad.

Para que los conceptos mencionados en este precepto, se excluyan como integrantes de la base del Impuesto sobre Nóminas, deberán estar registrados en la contabilidad del contribuyente, si fuera el caso.⁴³

Este impuesto se determina, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.⁴⁴

El Impuesto sobre Nóminas se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente.

Los contribuyentes del Impuesto sobre Nóminas, deberán formular declaraciones aun cuando no hubieren realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el período de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al padrón o de suspensión temporal de actividades.⁴⁵

CÓDIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MÉXICO

Están obligadas 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 de México, 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

⁴³ Código financiero del Distrito Federal, Art. 179, ISEF, 2006

⁴⁴ Ibidem, Art. 180.

⁴⁵ Ibidem, Art. 181.

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 de México. En este caso deberán entregar a la persona física o moral que le proporcione los trabajadores, la constancia de retención correspondiente.

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

- I. Pagos de sueldos y salarios.
- II. Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Pagos de premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Pagos de compensaciones.
- V. Pagos de gratificaciones y aguinaldos.
- VI. Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.
- VII. Pagos de primas de antigüedad.
- VIII. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
- IX. Derogada.
- X. Pagos de comisiones.
- XI. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o de administración de sociedades.
- XII. Pagos de servicio de comedor y comida proporcionado a los trabajadores.
- XIII. Pagos de vales de despensa.
- XIV. Pagos de servicio de transporte.
- XV. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.
- XVI. Pagos realizados a las personas por los servicios que presten a un prestatario, siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de éste último, por los que no se deba pagar el impuesto al valor agregado.⁴⁶

⁴⁶ Código Financiero del Estado de México, Art. 56, ISEF, 2006

El impuesto se determinará aplicando la tasa del 2.5% sobre el monto total de los pagos efectuados por concepto de remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código.⁴⁷

Este impuesto se causará en el momento en que se realicen las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal a que se refiere el artículo 56 de este Código, y se pagará mediante declaración en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día 10 del mes siguiente a aquél en que se causó el impuesto⁴⁸.

El contribuyente que tenga diversas sucursales, oficinas o establecimientos en el territorio del Estado, podrá optar por realizar un solo pago concentrado por todas en una declaración, previa autorización de la autoridad fiscal, debiendo anexar a cada pago concentrado una relación de todas las sucursales, oficinas o establecimientos con que cuente, indicando para cada una su domicilio, número de empleados e importe de salarios pagados en el periodo de la declaración y el monto del impuesto correspondiente.

Los contribuyentes que realicen pagos concentrados deberán tener un solo registro por la matriz y sus sucursales.

En caso de que se modifique el número de sucursales, se deberá presentar nueva solicitud de autorización de pagos concentrados.⁴⁹

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.

⁴⁷ Código Financiero del Estado de México, Art. 57, ISEF, 2006

⁴⁸ Reforma fiscal 2007

⁴⁹ Código Financiero del Estado de México, Art. 58, ISEF, 2006

- 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 personas con capacidades diferentes.
- 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 microindustrias inscritas en el Padrón Nacional de la microindustria, 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.
 - h. Derogado
 - i. Derogado

- XI. Pagos a administradores, comisarios o miembros de los consejos de administración de sociedades o asociaciones de carácter civil o mercantil que no provengan de una relación laboral.⁵⁰

⁵⁰ Código Financiero del Estado de México, Art. 59, ISEF, 2006

Todas las leyes mencionadas anteriormente son la base para la elaboración de la nómina, ya que estas establecen los requisitos, obligaciones y derechos que un patrón debe de tener, y al mismo tiempo muestra los de los trabajadores.

Para una mejor descripción en los siguientes capítulos se desglosa tanto obligaciones, percepciones, deducciones e impuestos que el patrón tiene la obligación de presentar a las instituciones correspondientes.

CAPÍTULO 3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA NÓMINA

3.1 SALARIO

Los salarios representan una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. A cambio de este elemento simbólico intercambiable “el dinero” el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

Para las organizaciones, los salarios son a la vez un costo y una inversión.

Costo: porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final.

Inversión: porque representa aplicación del dinero en un factor de producción “el trabajo” como un intento por conseguir un retorno mayor.

3.1.1 CONCEPTO DE SALARIO

De tal manera se llega al concepto siguiente:

Salario: son los pagos efectuados a un empleado, por sus servicios personales, incluyendo comisiones, bonos y el valor razonable en efectivo.

3.1.2 TIPOS DE SALARIO

El salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del

servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones".

Es por ello que los salarios se clasifican en tres tipos y son los siguientes;

- Salario fijo
- Salario variable y
- Salario mixto.

Salario fijo: Es aquel que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud.

Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador.

Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: El aguinaldo y la prima vacacional.

Salario variable: Es aquel que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

En el caso del salario variable no se sabe cuánto va a percibir el trabajador en todo el año, porque puede ser que en otro mes gane el doble o más de lo que

ganó en este mes, por lo tanto solo sabemos cuánto en exactitud le corresponde de prima vacacional y de aguinaldo, por lo que su salario es variable; es decir, está integrada por elementos que no sabemos si se van a obtener o no en el mes siguiente.

Salario mixto: es aquel que se encuentra integrado por la combinación de los elementos fijos más elementos variables.

3.1.3 CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO GENERAL

El salario nunca debe ser menor al fijado como mínimo por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos esta integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Se entiende por salario mínimo a la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

El consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos acordó otorgar un aumento general a los salarios mínimos de las tres áreas geográficas para el 2007 del 3.9 %.

Los nuevos salarios mínimos legales que regirán a partir del primero de enero de 2007 son los siguientes:

Área geográfica	Salario mínimo
“A”	\$ 50.57
“B”	\$ 49.00
“C”	\$ 47.60

3.1.4 ÁREAS GEOGRÁFICAS

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden corresponder a una o mas 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.

La Comisión Nacional de los salarios Mínimos es la encargada de dividir a la república en las tres áreas geográficas existentes, como se muestra a continuación.

ÁREA GEOGRÁFICA “A”

Para efectos del salario mínimo general

Integrada por		
Estado	Municipio	
Baja California	(Todos los municipios)	
Baja California Sur	(Todos los municipios)	
Chihuahua	Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero	
Distrito Federal		
Guerrero	Acapulco de Juárez	
Estado de México	Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán izcalli,	Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalneplanta de Baz y Tultitlán.
Sonora	Agua prieta, Cananea, Naco, Nogales,	General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz.

Estado	Municipio	
Tamaulipas	Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán,	Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso.
Veracruz	Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas	Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río.

ÁREA GEOGRÁFICA “B”

Para efectos del salario mínimo general

Integrada por		
Estado	Municipio	
Jalisco	Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zuñiga	Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan
Nuevo León	Apocada, San Pedro Garza García General Escobedo, Guadalupe,	Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina.
Sonora	Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo,	Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcaditas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama.
Veracruz	Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo	y Tuxpan.

ÁREA GEOGRÁFICA “C”

Para efectos del salario mínimo general

Integrada por	
Estado	Municipio
Aguascalientes	(Todos los municipios)
Campeche	(Todos los municipios)
Coahuila de Zaragoza	(Todos los municipios)
Colima	(Todos los municipios)
Chiapas	(Todos los municipios)
Durango	(Todos los municipios)
Guanajuato	(Todos los municipios)
Hidalgo	(Todos los municipios)
Michoacán de Ocampo	(Todos los municipios)
Morelos	(Todos los municipios)
Nayarit	(Todos los municipios)
Oaxaca	(Todos los municipios)
Puebla	(Todos los municipios)
Querétaro de Atargea	(Todos los municipios)
Quintana Roo	(Todos los municipios)
San Luis Potosí	(Todos los municipios)
Sinaloa	(Todos los municipios)
Tabasco	(Todos los municipios)
Tlaxcala	(Todos los municipios)
Yucatán	(Todos los municipios)
Zacatecas	(Todos los municipios)
Más: todos los municipios de las estados no comprendidos en las áreas geográficas “A” y “B” de	Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz.

3.2 PERCEPCIONES

Para términos aplicables a la nómina, se entiende que percepción es todo lo que recibe el trabajador, ya sea, en especie o en efectivo.

3.2.1 SALARIO

Se entiende por salario según la Ley Federal del Trabajo, como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Los plazos del pago no podrán ser mayores de una semana para los que desempeñan un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores, ya que este debe de efectuarse en un día laborable.

El pago del salario deberá efectuarse en el lugar donde se presten los servicios, y será en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo.

Para la determinación del salario diario, cuando este se fije por semana o por mes, se dividirá entre 7 o 30 días según el caso.

3.2.2 JORNADA DE TRABAJO

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo o servicio.

Existen tres diferentes jornadas.

Diurna: 8 horas

Nocturna: 7 horas

Mixta: 7 ½ horas

3.2.3 TIEMPO EXTRAORDINARIO

La jornada de trabajo se podrá prolongar por circunstancias extraordinarias, según marca la ley correspondiente, estas horas no podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana.

Las horas extraordinarias se pagaran con una cantidad igual a las que corresponda por cada una de las horas de una jornada normal, mas un ciento por ciento del salario que corresponda a cada una de ellas.

El 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 normal.

3.2.4 SÉPTIMO DÍA DE DESCANSO

Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, este día de descanso preferentemente será el domingo, además gozara de un salario integro. En los trabajos donde se requiera un trabajo continuo, acordaran entre el patrón y el trabajador, cual será el día de descanso semanal.

Si el trabajador labora el día de descanso semanal que le correspondiera, se le pagara independientemente de su salario de descanso un salario doble por el servicio que presten.

3.2.5 PRIMA DOMINICAL

Es la cantidad adicional que se le otorga al trabajador por haber laborado el día domingo, ya que dicha prima no podrá ser menor del veinticinco por ciento sobre su salario diario.

3.2.6 DÍAS FESTIVOS

Además de los días de descanso semanales a que tienen derecho los trabajadores, gozaran de los siguientes días de descanso obligatorios.

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 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;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

3.2.7 VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, las que no podrán ser menores a seis días laborables, que aumentan dos días laborables por cada año subsecuente de servicio.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco años de servicio.

Las vacaciones se deberán disfrutar en forma continua, ya que no podrán compensarse con una remuneración. Si el trabajador no labora un año completo, tendrá derecho a percibir una parte proporcional por el tiempo que haya laborado, por concepto de vacaciones.

El periodo para disfrutar de las vacaciones será dentro de los seis meses siguientes, después de haber cumplido un año más de servicios a la empresa.

Años	Días
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20

3.2.8 PRIMA VACACIONAL

Durante las vacaciones que correspondan a los trabajadores tendrá derecho a una prima vacacional de por lo menos el veinticinco por ciento sobre los salarios del periodo de vacaciones.

3.2.9 AGUINALDO

Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir un aguinaldo anual, no menor a quince días de salario; esta percepción deberá de pagarse antes del día veinte de diciembre.

Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios antes de la fecha mencionada, tendrá el derecho a recibir la parte proporcional que le corresponda de aguinaldo, según el tiempo que hubiese laborado en el año, y en la fecha que deje de laborar.

3.2.10 CRÉDITO AL SALARIO

El crédito al salario es un incremento al salario del trabajador directo de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, entregado por medio de la empresa, la cual lo recupera vía acreditamiento contra impuestos federales.

Consiste en un acreditamiento a los impuestos de los trabajadores, mediante la aplicación de la tabla del crédito al salario de artículo 115 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, al procedimiento para el cálculo de los impuestos por sueldos y salarios.

En el caso de que el crédito al salario sea superior al impuesto o, a cargo del trabajador, el patrón deberá pagar la diferencia que resulte, apareciendo como un concepto diferente y separado de los salarios.

3.2.11 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU)

Los trabajadores participaran en las utilidades de acuerdo con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de las Utilidades de las Empresas.

SE RESUELVE

Los trabajadores participan en 10% de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios, para efectos de esta resolución, se determina según lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera; se repartirá por igual entre los trabajadores, tomando en consideración al número de días trabajados por cada uno de ellos en el año, independientemente del monto de los salarios, la segunda; se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado en el año. Se considera como salario máximo de los empleados de confianza, el más alto de los trabajadores sindicalizados, incrementando en un veinte por ciento.

3.3 PERCEPCIONES POR TERMINACIÓN LABORAL

El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.⁵¹

3.3.1 FINIQUITO

Durante el tiempo en que los trabajadores prestan sus servicios al patrón, se genera el derecho a disfrutar diversas prestaciones, tales como vacaciones,

⁵¹ Ley Federal del Trabajo, Art. 46, ISEF, 2006

prima de vacaciones, día de descanso con goce de salario, pago de aguinaldo, entre otras.

Sin embargo, la extinción del vínculo laboral también conlleva el derecho a recibir ciertas cantidades por concepto de finiquito o indemnización, según los términos en que se haya concluido la relación.

Finiquito: Terminar, saldar una cuenta, concluir.

Se deduce que tendrá que entregarse en los casos siguientes:

1. Renuncia del trabajador al empleo;
2. Terminación de la relación laboral, según artículo 53 Ley Federal del Trabajo; y
3. Despidos justificados de acuerdo con las causales del artículo 47 Ley Federal del Trabajo.

De tal forma que el finiquito quedará integrado por los salarios devengados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral; las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, prima de vacaciones y otras prestaciones que estén señaladas en el contrato individual o en el contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador, tendrá derecho a una remuneración proporcional, del tiempo que presto sus servicios; como es la parte proporcional de vacaciones, su prima vacacional no menor al veinticinco por ciento sobre los días de vacaciones, así como su aguinaldo.

3.3.2 INDEMNIZACIÓN

En tanto, la expresión “liquidación”, se utiliza cuando el patrón tiene que resarcir un daño o perjuicio causado al trabajador por privarlo de su fuente de ingresos; es decir debe Indemnizarlo.

La Ley Federal del Trabajo menciona que si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados, además el importe de tres meses de salario.

SALARIO BASE PARA INDEMNIZACIÓN

El salario que se toma para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, es el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el art. 84.⁵²

Las prestaciones con las que debe de contar el salario, se integrará 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.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La prima de antigüedad, es un derecho que por Ley, van generando los trabajadores durante su vida laboral dentro de una organización.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una Prima de Antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

⁵² Ley Federal del Trabajo, Art. 89, ISEF 2006.

Ya que esta consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Para poder determinar el monto del salario, conforme a lo establecido en los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta ley menciona que se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hayan cumplido 15 años de servicio, por lo menos.

Así mismo se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

DETERMINACIÓN DEL SALARIO PARA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La cantidad como base para el pago, no podrá ser inferior al salario mínimo. Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de la prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Para efectos de cálculo de Impuesto sobre el salario se estará a lo siguiente:

Según Art. 113 de Ley del Impuesto Sobre la Renta, 6°. Párrafo, en casos de separación, haber o retiro.

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 112 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto. Una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

3.4 DEDUCCIONES

Para efectos de la nómina deducción es cualquier costo, monto porcentaje o gastos cargados contra los ingresos percibidos, es decir, cantidad que se reduce directamente de los ingresos percibidos durante un período determinado.

3.4.1 IMPUESTO SOBRE LA RENTA (ISR, SOBRE SALARIOS)

Los patrones que paguen sueldos y salarios, y en general por los ingresos que otorguen por la prestación de un servicio personal subordinado, realizaran retenciones mensuales a sus empleados mediante la aplicación de la tarifa del art. 113 y 114 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

No se retendrá impuestos a los trabajadores que solo perciban un salario mínimo general del área geográfica que le corresponda.

3.4.2 IMSS

Los patrones que cuenten con servicio personal subordinado realizan las retenciones a los trabajadores apegándose a lo mencionado en la Ley del Seguro Social.

Un aspecto relevante dentro del Régimen Obligatorio es que el monto de las contribuciones a cargo del patrón, trabajador, se determina de acuerdo al nivel de ingreso de un trabajador. También están ligadas las prestaciones monetarias que la Ley otorga, tales como los subsidios por incapacidad o enfermedad general y las pensiones.

El propósito solidario de la Ley se refleja en la participación que guardan los contribuyentes en función del nivel de ingreso y cotización del trabajador. Las

tasas de contribución favorecen al trabajador de menores ingresos; así, el porcentaje con que participa el propio trabajador respecto al total de cuotas es de cero por ciento para quien percibe de sueldo el equivalente a un salario mínimo, y se incrementa progresivamente conforme aumenta su nivel salarial.

3.4.3 INFONAVIT

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un crédito al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para la adquisición de una casa habitación o para la construcción, reparación de viviendas.

Para el otorgamiento de créditos a los trabajadores. El instituto considerara lo siguiente:

- El numero de miembros de la familia de los trabajadores.
- Si el trabajador es propietario de su vivienda y
- El salario que percibe.

Para que el patrón realice los descuentos correspondientes por créditos de trabajadores, recibirá una notificación por parte del instituto, en el que aparecerá el nombre del trabajador que obtenga un crédito; la tasa o importe de amortización, que esta no podrá exceder del veinte por ciento de su salario y la indicación del descuento del uno por ciento para gastos de administración, operación de mantenimiento del conjunto habitacional donde haya sido designada la vivienda del trabajador; así mismo se le enterara de que debe efectuar los pagos bimestrales por los descuentos realizados de forma semanal, quincenal o según efectuó la empresa sus pagos de nomina, a sus trabajadores.

El patrón deberá de efectuar los descuentos, enseguida de recibir el aviso de retención de los descuentos, que le enviara el propio instituto.

Este aviso lo recibirá, tanto los trabajadores que acaban de recibir su crédito, así como de los de nuevo ingreso a la empresa que hayan obtenido con anterioridad su crédito, de igual manera, tendrá la obligación de empezar a realizar los descuentos correspondientes en el momento de la recepción del aviso de descuentos.

3.4.4 FONACOT

El fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores otorga crédito accesible a empleados cuyo Centro de Trabajo este afiliado y tenga un sueldo mensual entre 1 y 25 salarios mínimos, para la adquisición de bienes de consumo, productos y servicios.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento sobre su salario.

Los requisitos que pide el fondo para la aprobación de este crédito son.

- Perciba un salario base sin incluir prestaciones, que no exceda de veinticinco veces el mínimo general mensual que prevalezca en la zona que el trabajador preste sus servicios.
- Cuento con una edad mínima de 18 años.
- Cuento como mínimo, con un año de antigüedad en su empleo y este contratado por tiempo indeterminado al momento de tramitar su crédito.
- Trabaje en una empresa afiliada al FONACOT.
- Al contratarse el trabajador por tiempo indeterminado, la antigüedad la puede acreditar con el plazo que trabajó como eventual, siempre que al momento de solicitar el crédito, compute los 12 meses ininterrumpidos de trabajo.
- Para determinar el salario de los trabajadores comisionistas o destajistas que cuenten con contrato por tiempo indeterminado se tomará en cuenta el

promedio de los últimos tres meses respecto a sus percepciones y deducciones.

- Los trabajadores que cambian de patrón mantendrán su derecho de ser sujetos de crédito del Fondo, aún sin cumplir el año de antigüedad, siempre y cuando hayan cumplido en el pago de sus créditos anteriores y su nuevo Centro de Trabajo este afiliado al Fondo.
- Para el otorgamiento de crédito será necesario que el trabajador realice los trámites de solicitud de crédito ante las ventanillas autorizadas por el Fondo.
- No será requisito indispensable presentar constancia sobre los datos del trabajador para los Centros de Trabajo que se encuentren adscritos al régimen de seguridad social.
- Que no tenga adeudos pendientes con FONACOT.

3.4.5 PENSIÓN ALIMENTICIA

Para los trabajadores los descuentos en los salarios están prohibidos, salvo en los casos mencionados en el art. 110 de la ley federal del trabajo.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo los patrones podrán deducir del salario del derechohabiente, cualquiera que sea la pensión que decrete el juez de lo familiar a favor de los dependientes económicos. Este descuento se hará en base a cualquier tipo de remuneración o prestación en especie sobre la base bruta después de impuestos y cuotas.

La pensión alimenticia puede definirse como la cantidad que periódicamente percibe una persona por concepto de alimentos, del pariente o familiar que tiene la obligación de darla (esposa, hijos, ascendientes y nietos) según disposiciones de la autoridad competente.

Esta situación se da por el deber civil que existe para mantener a la

esposa, padres e hijos entre otros.

La pensión comprende: comida, vestido, habitación, asistencia médica y educación.

3.4.6 CUOTA SINDICAL

De acuerdo con la ley federal del trabajo, se permiten los descuentos en los salarios de los trabajadores por el pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Las cuotas sindicales tienen como propósito fortalecer la estructura de las organizaciones a fin de que estas cuenten con recursos económicos que les permitan realizar todas las funciones que tienen encomendadas.

La cantidad a descontar de los salarios de los trabajadores por concepto de cuotas sindicales es variable, puesto que dependerá de los requerimientos y fines de los sindicatos. De ahí que en algunos casos se determine por cuota fija y en otros por porcentaje.

3.4.7 FONDO DE AHORRO

El patrón fomenta el ahorro a los trabajadores para que en determinado momento les sea de utilidad para cubrir necesidades futuras.

De acuerdo con lo establecido en la Ley del Impuesto sobre la Renta generalmente los patrones y trabajadores aportan cantidades iguales que no rebasen del trece por ciento del salario del trabajador.

3.4.8 ADEUDO A LA COMPAÑÍA

Conforme a las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo los trabajadores pueden contraer deudas con su patrón por los siguientes motivos:

- Pagos hechos con exceso al trabajador.
- Errores, pérdidas o averías.
- Adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.
- Préstamos.

La cantidad exigible al trabajo por estas deudas con la empresa, en ningún caso podrá ser mayor al importe de un mes de salario, y los descuentos parciales hasta recuperar el adeudo serán los que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo general.

Los trabajadores que ganen más del salario mínimo general podrán pedir como máximo por concepto de préstamo el equivalente a un mes de salario; pero si el trabajador comete algún error o causa una avería cuyo costo rebase el monto de un mes de salario, la empresa solo podrá exigir el pago hasta por esa cantidad.

Conforme a tales disposiciones, se interpreta que a los trabajadores que ganen el salario mínimo general no se les podrán hacer deducciones por concepto de pérdidas de herramientas o averías ocurridas dentro de la empresa.

3.4.9 CAJA DE AHORRO

Es común que los trabajadores organizados realicen actividades tendientes a crear reservas mínimas de capital que les permitan elevar el poder adquisitivo de sus salarios, como cajas de ahorro. La ley federal del trabajo establece al respecto ciertas medidas al disponer que para formar estas, se permitan los descuentos,

siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que los descuentos no sean mayores del 30% de la diferencia entre el salario percibido y el salario mínimo. Con previa autorización del patrón, se pide que las aportaciones voluntarias sean vía nómina.

3.4.10 ANTICIPO DE SALARIO

Este caso se da cuando los trabajadores piden al patrón un anticipo de su salario, pero que la recuperación sea de inmediato, es decir, la siguiente semana o quincena.

3.5 INTEGRACIÓN DEL SALARIO

La integración del salario es un proceso a través del cual el patrón, introduce o incorpora un conjunto de prestaciones establecidas por la ley, para formar un todo.

3.5.1 SALARIO DIARIO INTEGRADO

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador.

Factor de integración: Con prestaciones mínimas de ley.

Aguinaldo 15 días de salario (art. 87 de la Ley Federal del Trabajo)

Vacaciones 6 días de salario (art. 76 de la Ley Federal del Trabajo)

Prima vacacional 25% de los días de vacaciones (art. 80 Ley Federal del Trabajo).

Salario diario ordinario	=	1.0000
Aguinaldo 15/365	=	0.0411
Prima vacacional (6 x 25%)/365	=	<u>0.0041</u>
Factor mínimo de integración		1.0452

SALARIO MÍNIMO GENERAL POR ÁREA GEOGRÁFICA

Zona geográfica	"A"	"B"	"C"
Salario mínimo general	\$ 50.57	\$ 49.00	\$ 47.60
x factor de integración	1.0452	1.0452	1.0452
Salario diario integrado	\$ 52.86	\$ 51.22	\$ 49.75

3.5.2 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Para determinar 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 su servicio.

No se tomara en cuenta para la integración del salario base de cotización, dada su naturaleza los siguientes conceptos mencionados en el artículo 27 de la ley del seguro social.

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros;
- 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 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 cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general 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 10% 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.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

3.5.3 PERCEPCIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL CONCEJO TÉCNICO DEL IMSS

Es importante mencionar que para hacer una adecuada integración de los salarios debe tomarse en cuenta los acuerdos del consejo técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es por eso que se mencionan las percepciones más comunes de los trabajadores, determinando si integra o no el salario.

PERCEPCIONES QUE INTEGRAN AL SALARIO 2007

CONCEPTO	INTEGRA	NO INTEGRA	COMENTARIO Y ACUERDO.
Alimentación gratuita en el comedor de la empresa.	☒	☒	Se incrementa en un 25% si el trabajador recibe los tres alimentos; si recibe uno o dos de ellos, se incrementa en la parte proporcional, es decir, 8.33% o 16.66%, respectivamente (ACUERDO 77/94). Se considera onerosa y no integra al salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del salario mínimo general del distrito federal (\$50.57).
Despensas en especie, en dinero o en vales.	☒	☒	Hasta el 40% del salario mínimo general. Por el excedente se integra el salario (ACUERDO 495/93).
Fondo de ahorro	☒	☒	Cuando no se retire en más de dos veces al año, no sea mayor la aportación patronal que la del trabajador. Por lo excedente se integra el salario (ACUERDO 495/93).
Tiempo extraordinario	☒	☒	Por el excedente de lo establecido en la legislación laboral, es decir, cuando es por más de tres veces a la semana y por más de tres horas al día. (ACUERDO 497/73).

CONCEPTO	INTEGRA	NO INTEGRA	COMENTARIO Y ACUERDO.
Premios por puntualidad y asistencia	☒	☒	Cuando cada uno de ellos no rebase el 10% de su salario base de cotización. Por el excedente se integrara el salario. (ACUERDO 496/93).
Casa habitación	☒	☒	Se considera onerosa y no integra el salario cuando el trabajador paga por lo menos el 20% del salario mínimo diario.
Viáticos	☒	☒	Cuando sean debidamente reembolsados o comprobados con la documentación correspondiente, no integra el salario. Se integra cuando no son comprobados ni reembolsados.
Bono de productividad	☒	☒	Si es conocido y periódico, se integra en la parte fija; en caso de no ser cuantificable o no poder determinar la fecha de pago, será variable. Por lo general se integra en la parte variable.

CAPÍTULO 4 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE EL SALARIO Y CUOTAS OBRERO PATRONALES

4.1 IMPUESTO SOBRE SALARIOS

El patrón que paga salarios a sus trabajadores esta obligado a calcular el impuesto sobre el salario que generen los ingresos que perciban.

Por ello en el cálculo del impuesto sobre el salario a los trabajadores se puede obtener los dos resultados siguientes:

- Impuesto sobre la renta por retener.
- Importe por devolver en efectivo por concepto de crédito al salario.

Con la reforma a la ley del impuesto sobre la renta, publicada en el diario oficial de la federación el primero de diciembre del 2004, se pretendió cambiar a partir del ejercicio 2006, el esquema de pago de impuesto sobre el salario de las personas físicas.

Así, mismo de los artículos cuatro y cinco del decreto por el cual se adicionan, derogan y reforman diversas disposiciones legales de la ley del impuesto sobre la renta vigente a partir del año 2005, se establecieron los subsidios para el empleo y para la nivelación del ingreso con vigencia a partir del primero de enero del 2006.

Sin embargo con la reforma a la ley del impuesto sobre la renta para 2006, se derogaron las disposiciones anteriores, por lo tanto el impuesto al salario de las personas físicas se seguirá calculando como hasta el año 2005:

La retención mensual se compone de los siguientes elementos:

El Impuesto causado, que se determina a través de la aplicación de la tarifa del Artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El Subsidio que se resta al Impuesto causado, que se determina a través de la aplicación de la tabla del Artículo 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Cabe señalar que aquí el subsidio aplicable está condicionado, en el caso de trabajadores, al monto de las percepciones gravadas que éstos perciban.

El Crédito al Salario que se resta al Impuesto causado disminuido con el Subsidio, que se determina a través de la aplicación de la tabla del Artículo 115 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Cabe señalar que en caso de que el **Crédito al Salario** resulte mayor que el **Impuesto** causado disminuido con el **Subsidio**, la diferencia se devolverá al trabajador conjuntamente con el pago de salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

4.1.1 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE EL SALARIO

En los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la obligación de retener el impuesto recae en las personas que hagan pagos por los conceptos contenidos en el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, las cuales deberán realizar las retenciones en forma mensual, estando relevados de esta obligación cuando los pagos se realicen a personas que únicamente perciban el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al mes. La retención referida se enterará en forma mensual y tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

El impuesto sobre el salario causado, que se determina a través de la aplicación de la tarifa del Artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre Renta.

TARIFA

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

CÁLCULO DEL IMPUESTO, INTERPRETANDO LA LEY CORRESPONDIENTE;

$$\begin{array}{r}
 \text{Ingresos totales del mes} \\
 \text{Menos:} \\
 \text{Ingresos exentos del mes} \\
 = \\
 \text{Ingresos gravados del mes} \\
 \text{Menos:} \\
 \text{Limite inferior de la tarifa del artículo 113} \\
 = \\
 \text{Excedente sobre el limite inferior} \\
 \times \\
 \text{Por ciento sobre excedente del limite inferior} \\
 = \\
 \text{Impuesto marginal} \\
 + \\
 \text{Cuota fija} \\
 = \\
 \text{Impuesto causado aplicando tarifa del artículo 113}
 \end{array}$$

**INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL
SUBORDINADO EXENTOS DEL PAGO DEL IMPUESTO AL SALARIO**

CONCEPTO	LIMITE DE EXENCIÓN
Tiempo extra de trabajadores con salario mínimo general.	Hasta el límite establecido por la legislación laboral que perciban dichos trabajadores.
Tiempo extra de trabajadores con más del salario mínimo general.	El 50% que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que exceda el equivalente a 5 salarios mínimos del área geográfica.
Comisiones.	Esta gravado en su totalidad, no tiene límites para su exención.
Prima dominical.	Hasta el equivalente de un salario mínimo de la zona del trabajador.
Aguinaldo par el mínimo o superior.	Hasta el importe de 30 días del salario mínimo general de la zona geográfica.
Vacaciones.	Total por ser el sueldo que perciben por el periodo en que las disfrutan.
Prima vacacional.	Por el equivalente a quince días de salario mínimo de la zona geográfica del trabajador.
Utilidades.	El equivalente de 15 días de salario mínimo, podrán efectuar la retención del Impuesto con la mecánica general, o bien, de conformidad con el Artículo 142 del Reglamento de la ley Impuesto Sobre la Renta.
Ingresos por indemnización, retiro, prima de antigüedad, etc.	El equivalente de 90 veces el salario mínimo del área geográfica del trabajador, por cada año de servicios. Toda fracción de más de seis meses se considera un año completo.
Subsidios de incapacidad Becas educacionales Guarderías infantiles Actividades culturales y deportivas Vales de despensa,	De acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

4.1.2 DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Para determinar el monto del SUBSIDIO ACREDITABLE contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este capítulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido con el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos.

La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador, dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de éste capítulo, entre el monto que se obtenga de restar al total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo, entre otras, a la inversiones y gastos efectuados en relación con previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionado a los trabajadores, aun cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo al que se refiere la Ley Federal del Trabajo, las cuotas patronales pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones efectuadas por el patrón al Instituto Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

DETERMINACIÓN DE LA PROPORCIÓN:

Para la determinación de la proporción del subsidio acreditable se sigue la siguiente mecánica basada en la interpretación de la Ley del Impuesto sobre la Renta:

Monto de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos del Capítulo I (percepciones gravadas incluyendo salarios mínimos).

ENTRE:

El total de las erogaciones efectuadas en el mismo, por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados (gravados y exentos) sin incluir básicamente IMSS, SAR e INFONAVIT.

IGUAL A:

Proporción para determinar el Subsidio Acreditable.

Monto de pagos efectuados = proporción de subsidio

Total de erogaciones

OBTENCIÓN DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE:

[1] – [proporción de subsidio] = [diferencia]

[Diferencia] x [2] = [doble de la diferencia]

[Subsidio total] x [doble de la diferencia] = [subsidio no acreditable]

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

La ley del impuesto sobre la renta menciona que los contribuyentes gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del

artículo 113. El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado.

TABLA

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento sobre el impuesto marginal
0.01	496.07	0.00	50.00
496.08	4,210.41	7.44	50.00
4,210.42	7,399.42	193.17	50.00
7,399.43	8,601.50	464.19	50.00
8,601.51	10,298.35	614.49	50.00
10,298.36	20,770.29	852.05	40.00
20,770.30	32,736.83	2,024.91	30.00
32,736.84	En adelante	3,030.10	0.00

MECÁNICA A SEGUIR

$$\begin{aligned}
 & \text{Ingresos gravados del mes} \\
 & \text{Menos:} \\
 & \text{Limite inferior de la tarifa del artículo 114} \\
 & \quad = \\
 & \text{Excedente sobre el limite inferior} \\
 & \quad \times \\
 & \text{Por ciento sobre excedente del limite inferior tarifa artículo 113} \\
 & \quad = \\
 & \text{Impuesto marginal} \\
 & \quad \times \\
 & \text{Por ciento de subsidio tarifa artículo 114} \\
 & \quad = \\
 & \text{Subsidio sobre impuesto marginal} \\
 & \quad + \\
 & \text{Cuota fija tarifa artículo 114} \\
 & \quad = \\
 & \text{Subsidio total} \\
 & \text{Menos:} \\
 & \text{Subsidio no acreditable} \\
 & \quad = \\
 & \text{Subsidio acreditable}
 \end{aligned}$$

4.1.3 DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO AL SALARIO MENSUAL

El Crédito al salario, es la cantidad que se le otorga al trabajador que gana de uno a tres salarios mínimos generales de acuerdo al área geográfica en donde se encuentre laborando esta cantidad que recibe el trabajador no integra el salario para ningún efecto.

Manejo de la tabla del artículo 115 de la ley del impuesto sobre la renta.

Al ingreso gravable se ubicará en medio de los renglones que se denominan “para ingresos de” y “hasta ingresos de” y el crédito al salario lo encontramos en la última columna en donde se denomina “crédito al salario” y esta será la cantidad que le corresponde.

TABLA

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto		Crédito al salario mensual
Para ingresos de	Hasta ingresos de	
\$	\$	\$
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	2,604.68	406.83
2,604.69	2,653.38	406.83
2,653.39	3,472.84	406.62
3,472.85	3,537.87	392.77
3,537.88	3,785.54	382.46
3,785.55	4,446.15	382.46
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0.00

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.

PARA EL CÁLCULO DEL CRÉDITO AL SALARIO SE UTILIZA LA
MECÁNICA SIGUIENTE:

$$\begin{array}{c} \text{Base gravable} \\ \text{Aplicación a la tabla del artículo 115.} \\ = \\ \text{Al crédito al salario.} \end{array}$$

Finalmente para la determinación del impuesto sobre el salario se resumen lo mencionado anteriormente en el artículo 113, 114 y 115 de la ley del impuesto sobre la renta.

LA MECÁNICA A SEGUIR ES:

Impuesto tarifa artículo 113
Menos:
Subsidio acreditable artículo 114.
=
Impuesto (impuesto sobre el salario, antes del crédito al salario)
Menos:
Crédito al salario artículo 115
=
Impuesto a retener o crédito al salario a devolver al trabajador.

4.1.4 DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO AL SALARIO ANUAL

El impuesto anual se determinará disminuyendo a la totalidad de los ingresos obtenidos en dicho ejercicio fiscal por los conceptos a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley Impuesto Sobre la Renta, el impuesto local a los ingresos por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado que hubieran retenido en el año de calendario; el resultado obtenido se le aplicará la tarifa del impuesto del artículo 177 de esta ley, es decir, pareciera que no se deben eliminar de la base gravable los ingresos exentos, puesto que la redacción habla del total de los ingresos obtenidos.

Sin embargo, para realizar una interpretación armónica de la Ley Impuesto Sobre la Renta, llevaría a considerar que, del total de los ingresos obtenidos, sí deben eliminarse los exentos para la determinación del impuesto anual a cargo de los trabajadores.

El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 178 de esta Ley y contra el

monto que se obtenga se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley.

La disminución del impuesto local a que se refiere el párrafo anterior, la deberán realizar las personas obligadas a efectuar las retenciones en los términos del artículo 113 de esta Ley, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%. (Artículo 116 de Ley del Impuesto Sobre la Renta).

4.2 CUOTAS OBRERO PATRONALES

4.2.1 RÉGIMEN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El régimen del seguro social comprende:

- Régimen obligatorio y un
- Régimen voluntario

Aquí por delimitación del tema solo se ve le régimen obligatorio, y este a su vez comprende cinco seguros que son los siguientes:

- Riesgo de trabajo;
- Enfermedades y maternidad;
- Invalides y vida;
- Retiro, cesantía y vejez;
- Guarderías y prestaciones sociales

Las cuotas obreras regidas por la Ley del Seguro Social, menciona en su artículo 38 que el patrón al efectuar el pago de los salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a estos les corresponde cubrir, ya que el patrón tendrá carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y

deberá determinar y enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social en los términos establecidos en la ley.

Al patrón le corresponde pagar íntegramente las cuotas, de los trabajadores que perciban el salario mínimo. Las cuotas que el patrón deberá retener al trabajador considerando los diferentes ramos de seguro, se calcularán de acuerdo con las tasas de financiamiento que a continuación se citan:

**CUOTAS OBRERO-PATRONALES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
Y APORTACIONES DEL INFONAVIT.**

Aplicables del 1 de enero al 31 de diciembre del 2007

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL							
CONCEPTO	FUNDAMENTO				CUOTAS		TOTAL
				PATRÓN	TRABAJADOR		
Riesgo de trabajo	Art. 74 LSS ⁵³				% de prima que le corresponde sobre el SBC ⁵⁴ (mínimo 0.50% y máximo 15.00%)	0.00%	% de la prima correspondiente al patrón sobre el SBC.
Seguro de enfermedades y maternidad	Art. 106, frac I, de la LSS	Prestaciones en especie	Cuota fija por los trabajadores	19.75% del SMGVDF ⁵⁵	0.00% hasta tres SMGVDF	19.75% del SMGVDF	
	Art. 106, frac. II, de la LSS	Prestaciones en especie	Cuota adicional X trabajadores con SBC superior a 3 SMGVDF	1.59% la diferencia de SBC -3 SMGVDF	0.56% sobre la diferencia de SBC - 3 SMGVDF	2.15% sobre la diferencia del SBC - 3 SMGVDF	
	Art. 25, LSS	Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiados)		1.05% del SBC	0.375% de SBC	1.425% SBC	
	Art. 107, frac. I y II, de la LSS	Prestaciones en dinero		0.70% de SBC	0.25% del SBC	0.95% del SBC	
Seguro de invalidez y vida	Art. 147, de LSS				1.75% del SBC	0.6255 del SBC	2.375% del SBC

⁵³ Ley del Seguro Social

⁵⁴ Salario base de cotización

⁵⁵ Veces del salario mínimo general del distrito federal

CONCEPTO	FUNDAMENTO		CUOTAS		TOTAL
			PATRÓN	TRABAJADOR	
Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	Art. 168, frac. I, de la LSS	Retiro	2.00% del SBC	0.00%	2.00% del SBC
	Art. 168, frac. II, de la LSS	cesantía en edad avanzada y vejez	3.150% del SBC	1.125% del SBC	4.275% del SBC
Guarderías y prestaciones sociales	Art. 211, LSS		1.00% del SBC	0.00%	1.00% del SBC
INFONAVIT					
INFONAVIT	Art. 29, frac. II, de la LINFONAVIT ⁵⁶		5.00% del SBC	0.00%	5.00% del SBC

Modificaciones a las tasas correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad (por cientos).

PERIODO	CUOTA FIJA (HASTA 3 SMGVDF)		CUOTA ADICIONAL SOBRE EL EXCEDENTE	
	Patrón 1	Trabajador 2	Patrón 3	Trabajador 4
Julio de 1997 a diciembre de 1998	13.90	0.00	6.00	2.00
Enero de 1998 a Diciembre de 1999	14.55	0.00	5.51	1.84
Enero de 1999 a Diciembre de 2000	15.20	0.00	5.02	1.68
Enero de 2000 a Diciembre de 2001	15.85	0.00	4.53	1.52
Enero de 2001 a Diciembre de 2002	16.50	0.00	4.04	1.36
Enero de 2002 a Diciembre de 2003	17.15	0.00	3.55	1.20
Enero de 2003 a Diciembre de 2004	17.80	0.00	3.06	1.04
Enero de 2004 a Diciembre de 2005	18.45	0.00	2.57	0.88
Enero de 2005 a Diciembre de 2006	19.10	0.00	2.08	0.72
Enero de 2006 a Diciembre de 2007	19.75	0.00	1.59	0.56
Enero de 2008 en adelante	20.40	0.00	1.10	0.40

LIMITES DE COTIZACIÓN Y APORTACIÓN PARA EFECTOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

Según se estableció en el artículo 28 de la Ley del Seguro Social, los asegurados se inscribirán con el SBC que se integra como limite superior 25 veces el salario mínimo general vigente en el distrito federal e inferior al salario mínimo

⁵⁶ Ley del instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

general del arrea geográfica respectiva, y para efectos de aportaciones al INFONAVIT, según el artículo 29, fracción II, de la Ley del INFONAVIT el límite superior salarial para pago de aportaciones al INFONAVIT, se aplicara lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Además el artículo vigésimo quinto transitorio de la Ley Seguro Social señala que la aplicación del artículo 28 de dicha ley entraría en vigor el primero de enero del 2007; sin embargo, por el aplazamiento de seis meses se recorrió al 1 de julio del 2008.

Por lo que el límite del SBC en veces salario mínimo para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de 15 SMGVDF, el que aumentara un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2008.

PERIODO DE APLICACIÓN	LIMITE SMGVDF
Julio de 1997 a junio de 1998	15
Julio de 1998 a junio de 1999	16
Julio de 1999 a junio de 2000	17
Julio de 2000 a junio de 2001	18
Julio de 2001 a junio de 2002	19
Julio de 2002 a junio de 2003	20
Julio de 2003 a junio de 2004	21
Julio de 2004 a junio de 2005	22
Julio de 2005 a junio de 2006	23
Julio de 2006 a junio de 2007	24
Julio de 2007 en adelante	25

LIMITES DE COTIZACIÓN DURANTE EL 2007 PARA EFECTOS DEL IMSS E INFONAVIT.
DEL PRIMERO DE ENERO AL 30 DE JUNIO DEL 2007

IMSS			
CONCEPTO		FUNDAMENTO	LIMITE SMGVDF ⁵⁷
Seguro de riesgo de trabajo.		Artículo 28 de la LSS. ⁵⁸	25
Seguro de enfermedades y maternidad.		Artículo 28 de la LSS.	25
Seguro de invalidez y vida.		Artículo vigésimo quinto transitorio de LSS.	24
Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	Ramo de retiro.	Artículo 28 de la LSS.	25
	Ramo de cesantía en edad avanzada y vejez	Artículo vigésimo quinto transitorio de LSS.	24
Guardería y prestaciones sociales.		Artículo 28 de la LSS.	25
INFONAVIT			
INFONAVIT.		Artículo 28 de la LINFONAVIT ⁵⁹ ; 5, transitorio, decreto del 6/01/97; y vigésimo quinto de la LSS.	24

LIMITES DE COTIZACIÓN DURANTE EL 2007 PARA EFECTOS DEL IMSS E INFONAVIT.
DEL PRIMERO DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2007

IMSS			
CONCEPTO		FUNDAMENTO	LIMITE SMGVDF
Seguro de riesgo de trabajo.		Artículo 28 de la LSS.	25
Seguro de enfermedades y maternidad		Artículo 28 de la LSS.	25
Seguro de invalidez y vida.		Artículo vigésimo quinto transitorio de LSS.	25
Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	Ramo de retiro	Artículo 28 de la LSS.	25
	Ramo de cesantía en edad avanzada y vejez.	Artículo vigésimo quinto transitorio de LSS.	25
Guardería y prestaciones sociales.		Artículo 28 de la LSS.	25
INFONAVIT			
INFONAVIT.		Artículo 29 de la LINFONAVIT; 5, transitorio, decreto del 6/01/97; y vigésimo quinto de la LSS.	25

⁵⁷ Veces del salario mínimo general del Distrito Federal.

⁵⁸ Ley del Seguro Social.

⁵⁹ Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

4.2.2 INFONAVIT

El crédito es la cantidad que otorga el INFONAVIT como préstamo y se le suma el saldo de la Subcuenta de Vivienda para que el derechohabiente cuente con una mayor cantidad de dinero.

Ya que este crédito cuenta con las siguientes características;

- El patrón le descuenta al trabajador por nómina el abono del crédito.
- Las aportaciones patronales subsecuentes del 5 por ciento del salario van al pago del crédito.
- Prórrogas en el pago de la mensualidad por pérdida de relación laboral no mayor a 12 meses cada una y en su conjunto no mayores a 24 meses.
- El monto del crédito se determina con base a la edad y el salario del trabajador. (desde 1 salario mínimo hasta 350 salarios mínimos en el distrito federal y para los demás estados desde 1 salario mínimo hasta 300 salarios mínimos.)

Algunas condiciones que manifiesta este crédito son:

- Tasas de interés fija del 4 al 9 por ciento anual sobre saldos insolutos, que se determinan en base al salario del derechohabiente.
- 30 años como plazo máximo de pago.
- Descuentos mediante cuota fija mensual en veces salario mínimo.
- El saldo del crédito se actualiza en la misma proporción en que se incrementa el salario mínimo del Distrito Federal.
- El INFONAVIT descuenta el 5 por ciento del monto del crédito por concepto de gastos de titulación, financieros y de operación. En caso de vivienda económica se reduce al 3 por ciento.

- En caso de retraso en el pago de la mensualidad, se cobrarán intereses moratorios del 9 por ciento anual.

Para realizar su cálculo se tomara en cuenta las tablas antes mencionadas en el régimen del seguro social. Basándose el artículo 29 de la Ley del INFONAVIT.

4.2.3 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

Se llevó a cabo una de las reformas estructurales en 1995 en materia de seguridad social de nuestro país que reorientó los mecanismos vigentes para la cobertura financiera del retiro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Esta reforma, que si bien fue diseñada para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

El sistema de pensiones a partir del 1 de julio de 1997 inicia el funcionamiento del nuevo esquema de pensiones y con la entrada en vigor de éste nacen las Administradoras de Fondos para el Retiro conocidas como AFORES que son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales y las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro, SIEFORES, quienes invierten los recursos de los trabajadores en instrumentos, que principalmente, preservan el poder adquisitivo de los mismos.

La cuenta individual de los trabajadores además de recibir las aportaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez (RCV), tiene dos subcuentas adicionales: la subcuenta de aportaciones voluntarias y la de la vivienda. En la primera las aportaciones las puede realizar el patrón y/o el trabajador con el fin de incrementar el monto de los recursos disponibles llegada la edad de retiro y en la segunda la

aportación la realiza solamente el patrón y esta subcuenta es administrada directamente por el INFONAVIT.

Para las aportaciones a que este concepto se refiere se base en la ley del seguro social en su artículo 168 fracción I donde se menciona: Las cuotas y aportaciones a que se refiere serán:

En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador. Ya que en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente. En cuanto al ramo de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos.

CAPÍTULO 5 OBLIGACIONES DEL PATRÓN

Como obligaciones del patrón encuentra la elaboración de un contrato donde respalda los acuerdos legales y laborales de ambas partes, ya que en este se establecerá si la relación de trabajo puede ser de obra determinada, por tiempo determinado, o cuando vaya a sustituir temporalmente a otro trabajador, y cuando este sea por tiempo indeterminado.

Los requisitos que este debe contener, los contratos individuales de trabajo son los siguientes.

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
2. Si la relación de trabajo es por obra, tiempo determinado o indeterminado;
3. El servicio o servicios que debe prestar, los que determinaran con la mayor precisión posible;
4. El lugar o lugares donde deba de prestarse el trabajo;
5. La duración de la jornada;
6. La forma y el monto del salario;
7. El día y el pago del salario;
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley federal de trabajo, y;
9. Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y patrón.

5.1 TRAMITES ANTE INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES

Los trámites que realiza el patrón ante las diferentes instituciones, son varios, ya que, para este estudio se presentan los siguientes trámites ante las

instituciones correspondientes.

5.1.1 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

Las obligaciones que los patrones tienen ante el IMSS, son:

- Aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro (AFIL-01).
- Hoja de inscripción de las empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo (CLEM-01).
- Avisos de inscripción del trabajador (AFIL-02) (cuando menos uno).
- Formato AFIL-15 (para patrones de la construcción).
- Acta constitutiva.
- Alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (R-1).
- Identificación del patrón o representante legal.
- Relación de trabajadores eventuales de la Industria de la Construcción (en su caso).
- Determinar y enterar las aportaciones de Seguridad Social en forma correcta.
- Elaboración del Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas.
- Elaboración y determinación del grado de Riesgo de Trabajo.

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

Las obligaciones que los patrones tienen ante el INFONAVIT, son:

- Inscribirse e inscribir a sus trabajadores manifestando el salario diario integrado que les pague en ese momento, con los datos de identificación que les correspondan.
- Determinar y efectuar el pago de las aportaciones del 5% sobre los salarios diarios integrados que pague a cada trabajador.

- Presentar los avisos que modifiquen la situación laboral del trabajador, como son: alta, baja, modificación de salario, reingreso; así como aquellos que modifiquen su situación patronal, como son: alta, baja, cambio de domicilio, cambio de razón social, aumento o disminución de obligaciones, clausura, fusión, enajenación, concurso mercantil y declaración de quiebra, y huelga.

De trabajadores: alta (formato AFIL-02), baja (formato AFIL-04), modificación de salario (formato AFIL-03), reingreso.

Del patrón: alta, baja, cambio de domicilio, cambio de razón social, aumento o disminución de obligaciones, clausura, fusión, enajenación, concurso mercantil y declaración de quiebra, y huelga (formato AFIL-01). Los avisos deben presentarse ante el IMSS dentro de los 5 días hábiles a partir del evento (en el caso de huelga, el plazo es de 8 días hábiles).

Para estar de acuerdo con el INFONAVIT, es suficiente con que el patrón presente estos avisos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dentro de un plazo de 5 días hábiles contados a partir de que ocurra alguno de los supuestos señalados, con excepción del caso de huelga en donde el plazo es de 8 días.

Si el patrón tiene a su servicio trabajadores con un crédito de vivienda del INFONAVIT, deberá retener y enterar los descuentos que haga a su salario, en cuanto reciba el aviso de retención de descuentos o la cédula de determinación de cuotas, aportaciones y/o amortizaciones, en donde se le indicará el número de crédito del trabajador, así como el porcentaje o cantidad que debe descontar. El no cumplir con esta obligación le convierte en responsable solidario del trabajador, por lo que los adeudos le serán cobrados a través de un crédito fiscal.

5.1.3 SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP)

Todos los trabajadores que tengan una relación laboral con un patrón, así como el mismo deberán ser dados de alta en la secretaria de hacienda y crédito público, para que le sea asignada su clave del registro federal de contribuyentes (R.F.C) así como su clave única de registro poblacional (C.U.R.P) según sea el caso.

En caso de los trabajadores esta es designada a través de los datos que se proporcionan al banco, operador de las cuentas del sistema de ahorro para el retiro, esta a su vez, recibe datos de las empresas. Los datos para la obtención de la clave de registro federal de contribuyentes para el trabajador son el nombre completo y la fecha de nacimiento de cada trabajador, así se obtiene la homoclave.

Posteriormente se emite la constancia de registro federal de contribuyentes, por la secretaria de hacienda y crédito público, quien las envía a los bancos que proporcionaron la información y estos los transmiten a las empresas para que sean entregadas a cada uno de los trabajadores.

5.2 MEDIOS ELECTRÓNICOS PARA FACILITAR TRAMITES Y CÁLCULOS

5.2.1 FIRMA ELECTRÓNICA IMSS

La Firma Electrónica Avanzada son aquellos datos en forma electrónica consignados en un mensaje de datos, o adjuntados o lógicamente asociados al mismo por cualquier tecnología que utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos, siempre que cuenten con un certificado expedido por el Servicio de Administración Tributaria.

Este archivo con terminación PFX que, asociado con el Número Patronal de Identificación Electrónica permite a las empresas el acceso a los sistemas en Internet del IMSS. Permitiendo firmar electrónicamente la información que se quiere enviar al IMSS y sólo puede ser utilizado con una contraseña asociada no difundible. Cuando se envíe información esta será confidencial, segura y confiable al IMSS a través de sus aplicaciones en Internet, se utiliza el certificado digital para procesar la información y generar una serie de datos para garantizar la integridad de la misma cuando sea recibida por el IMSS.

El Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) es una serie única de caracteres asociada a un registro patronal y a un certificado digital vigente. Este es utilizado en los Sistemas en Internet del IMSS para identificar a un registro patronal, para un registro patronal específico será siempre el mismo, no sufrirá cambios por la expedición y cancelación de Certificados Digitales.

5.2.2 SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

En julio de 1997, el IMSS y el INFONAVIT implementaron un mecanismo informativo para ser utilizado por los patrones con más de cinco trabajadores, cuyo objeto es facilitar y simplificar el cálculo y pago de las cuotas obrero-patronales.

El sistema genera el pago respectivo en un disco flexible de 3 ½, que el patrón debe presentar ante las unidades receptoras de pagos (instituciones bancarias autorizadas.)

Entro en vigor la nueva versión del SUA, a partir del primero de febrero de 2006, que además de superar las versiones anteriores, ofrece los siguientes beneficios entre otros:

1. Facilidad de manejo y consulta.
2. Confronta la información.

3. Lector de archivos de pago.
4. Seguridad en base de datos.
5. Mayor velocidad de procesamiento.
6. Determinación de la prima de RT.
7. Identifica el importe de la cuota obrero patronal.
8. Portabilidad de reportes a otros medios de consulta.
9. Integra versiones anteriores del SUA.

Y para los patrones de 1 a 4 trabajadores el uso del mismo es opcional.

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

- Cuotas obrero patronales a las cuentas individuales de los trabajadores, por concepto del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Cuotas obrero patronales a los demás ramos del Seguro Social (Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales).
- Aportaciones patronales por concepto de vivienda, que son contabilizadas en las cuentas individuales de los trabajadores.
- Amortización de créditos asignados a los trabajadores por el INFONAVIT.

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

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

**5.3 SANCIONES Y MULTAS ESTABLECIDAS EN LEYES Y
REGLAMENTOS**

5.3.1 SANCIONES Y MULTAS IMSS

INFRACCIONES	MULTAS EN SMGVDF
No registrarse en el instituto o hacerlo fuera del plazo establecido por la ley.	20 a 350
No inscribir a sus trabajadores ante el instituto o hacerlo en forma extemporánea.	20 a 350
No comunicar al instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores.	20 a 125
No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo.	20 a 75
No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	20 a 75
Presentar al instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales son datos falsos, salvo aquellos en que por su naturaleza no sean de su responsabilidad.	20 a 210
No llevar los registros de nómina o listas de raya, en los términos que señala la ley y el reglamento para el pago de cuotas del seguro social.	20 a 75
No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados.	20 a 75
No dar aviso al instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o mantenerlos actualizados.	20 a 350
No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento.	20 a 125
Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocadas por los visitantes del instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que integran, así como los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le haya dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de la visita domiciliaria.	20 a 350

INFRACCIONES	MULTAS EN SMGVDF
No presentar la revisión anual obligaría de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados con el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la falta de presentación de los formularios de la determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando esta resulte igual a la del ejercicio anterior.	20 a 210
No dar aviso al instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el reglamento de afiliación.	20 a 75
No comunicar al instituto por escrito sobre el entallamiento de huelga o terminación de las mismas; la suspensión, cambio o termino de actividades, la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión.	20 a 125
No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el instituto.	20 a 350

5.3.2 SANCIONES Y MULTAS INFONAVIT

INFRACCIONES	MULTAS EN SMGVDF
No registrarse en el instituto o hacerlo fuera del plazo.	301 a 350
No inscribir a sus trabajadores ante el instituto o hacerlo en forma extemporánea. La omisión de inscribir a un trabajador constituye una violación por si misma en relación con cada caso individual.	301 a 350
Proporcionar datos falsos en la información relativa a su inscripción, de los trabajadores a su servicio, así como en la que se requiera en los diversos avisos que se debe presentar.	251 a 300
No efectuar dentro de los plazos previstos el pago total de las aportaciones o el entero de los descuentos.	301 a 350
No presentar la información necesaria para llevar a cabo la individualización de las aportaciones y descuentos de los trabajadores por quienes efectuó el pago o el entero correspondiente.	La mayor / 50% de aportación y 350
No formular las aclaraciones respectivas cuando hubiere incurrido en error u omisión en la información que tiene obligación de presentar al Instituto.	3 a 150

INFRACCIONES	MULTAS EN SMGVDF
La omisión de presentar los avisos de cambio de domicilio y denominación o razón social de la empresa, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, incluyendo el entallamiento de huelga y la terminación de la misma, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra o suspensión de pagos, así como cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto o presentarlos extemporáneamente.	251 a 300
No presentar los avisos de altas, bajas, modificaciones de salario, ausencias, incapacidades y demás datos de los trabajadores necesarios para el Instituto, para dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la Ley, o presentarlos fuera del término establecido al efecto.	251 a 300
Negarse por cualquier causa a recibir la documentación enviada por el Instituto, para efectos del cumplimiento de sus obligaciones y, en su caso, para entregarla a sus trabajadores.	151 a 200
No proporcionar al instituto, cuando éste lo solicite, la información relacionada con el cumplimiento de sus obligaciones en material de pago de aportaciones, entero de descuentos, y demás necesaria para el cumplimiento de sus fines.	251 a 300
No proporcionar al Instituto la información necesaria para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, por los trabajadores a su servicio.	251 a 300
No conservar en su domicilio fiscal la documentación correspondiente a la contabilidad de la empresa relativa al cumplimiento de sus obligaciones patronales para con el Instituto, así como la documentación comprobatoria del pago de aportaciones y entero de descuentos, dentro de los plazos que al efecto establece el Código, excepto cuando cuente con autorización de la SHCP para conservar la documentación en domicilio fiscal diferente.	201 a 300
Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, la inspección o visita domiciliaria que practique el Instituto, de conformidad con la Ley, el Código y su reglamento.	301 a 350
No presentar al Instituto copia con firma autógrafa del dictamen de la situación fiscal con los anexos correspondientes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales, cuando estén obligados por el Código y su reglamento o, en su caso, cuando opten por dictaminarse de conformidad con la Ley y el reglamento correspondiente	1 a 150
Cualquier otro acto omisión que infrinja disposiciones de la ley y de sus reglamentos, que causen daño o perjuicio al Instituto, a los trabajadores o a los beneficiarios de éstos.	100 a 150

Como resumen se presenta la siguiente tabla mencionando el fundamento legal, los días permitidos para el trámite y la sanción establecida.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES PARA IMSS E INFONAVIT			
OBLIGACIÓN Y FUNDAMENTO LEGAL	PLAZO Y MEDIO PARA SU CUMPLIMIENTO	SANCIÓN POR OMISIÓN O CUMPLIMIENTO EXTEMPORÁNEO Y FUNDAMENTO LEGAL	
		IMSS	INFONAVIT
Registro patronal ante el IMSS e INFONAVIT Art.15, fracción I, LSS ⁶⁰ 3; 12 y 45, RACERF ⁶¹ 4; 29, fracción I, LINFONAVIT ⁶² 5 y 30, fracción I, RIPAEDI ⁶³	Cinco días hábiles a partir del inicio de la primera relación laboral, mediante la presentación de los formatos AFIL-01,“Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en su Registro”,y CLEM-01 “Inscripción de las Empresas y Modificaciones en el Seguro de Riesgos de Trabajo”	Multa de 20 a 350 VSMGDF ⁶⁴ Art.304-A, fracción I y 304-B, fracción IV, LSS	Multa de 301 a 350 VSMGDF Art. 6o, fracción I y 19 inciso e), RMI ⁶⁵
Presentar los avisos de alta, modificaciones salariales y bajas de los trabajadores Art.15, fracción I y último párrafo, 34 y 37, LSS; 45, 46, 53 y 57, RACERF; 31, segundo párrafo, LINFONAVIT y 3o, fracciones I y III, RIPAEDI	Altas: cinco días hábiles a partir de la fecha de inicio de la relación laboral, presentando el formato AFIL-02 “Aviso de Inscripción del Trabajador”; Modificaciones de salario: presentando el formato AFIL-03 “Aviso de Modificación de Salario del Trabajador” y observando los siguientes plazos, de acuerdo con el tipo de salario: Fijo: dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se realiza el cambio; Variable: dentro de los cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, y Mixto: se aplica la regla correspondiente al elemento de que se trate, y Bajas: dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral, utilizando el formato AFIL-04 “Aviso de baja del Trabajador o Asegurado” Cuando se presentan cinco o más avisos afiliatorios en una sola exhibición, deberá hacerse mediante dispositivo magnético, vía, electrónica, óptica, magneto óptica o de cualquier otra naturaleza	Altas: multa de 20 a 350 VSMGDF Modificaciones de salario: multa de 20 a 125 VSMGDF y Bajas: seguir cubriendo cuotas correspondientes hasta el día siguiente a la presentación del aviso respectivo Art.304-A, fracciones II y III, y 304-B, fracciones II y IV, LSS	Altas: multa de 301 a 350 VSMGDF Modificaciones salariales y bajas: multa de 251 a 300 VSMGDF En caso de los avisos de baja, independientemente de la sanción anterior, el patrón debe cubrir las aportaciones correspondientes hasta en tanto no presente el aviso respectivo Art. 6, fracciones II y VIII y 19 incisos d) y e), RMI y 34, segundo párrafo, RIPAEDI

OBLIGACIÓN Y FUNDAMENTO LEGAL	PLAZO Y MEDIO PARA SU CUMPLIMIENTO	SANCIÓN POR OMISIÓN O CUMPLIMIENTO EXTEMPORÁNEO Y FUNDAMENTO LEGAL	
		IMSS	INFONAVIT
Llevar y conservar los registros como nóminas y listas de raya Art.15,fracción II, LSS y 9o RACERF	Se deben conservar durante cinco años y contener los requisitos legales establecidos	Multa de 20 a 75 VSMGDF Art.304-A, fracción VII y 304-B, fracción I, LSS	
Determinar y enterar las cuotas patronales y aportaciones de vivienda a su cargo Art.15,fracción III y 39, LSS; 112, 113 y 114, RACERF; 29, fracción II, LINFONAVIT; 3o, fracción IV y 21, 23, 24, 25, 26 y 27, RIPAEDI	Dentro de los 17 primeros días de cada mes, mediante las cédulas en papel o medio magnético (Sistema Único de Autodeterminación (SUA)), dependiendo del número de trabajadores que el patrón tenga a su servicio.	Multa de 20 a 75 VSMGDF Art.304-A, fracción IV y 304-B, fracción I, LSS	Multa de 301 a 350 VSMGDF Art. 6, fracción IV y 19, inciso e), RMI
Determinar, retener y enterar las cuotas obreras y amortizaciones de crédito de los trabajadores Art. 15, fracción III, 38, LSS; 29, fracción III, LINFONAVIT y 40, 41,42, 43, 44 y 3 Transitorio, RIPAED	Las cuotas obreras se enterarán dentro de los 17 primeros días de cada mes, mediante las cédulas en papel o medio magnético (SUA), dependiendo del número de trabajadores que se tenga; las cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, aportaciones habitacionales y amortizaciones se pagarán bimestralmente los días 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.	Multa de 20 a 75 VSMGDF Art.304-A, fracción IV y 304-B, fracción I, LSS	Multa de 301 a 350 VSMGDF Art. 6, fracción IV y 19 inciso e), RMI
Obtener y conservar los comprobantes de pago de las cuotas obrero patronales junto con los formatos impresos o medios magnéticos respectivos Art. 15, fracción VIII, LSS; 122, RACERF y 30 y 67, CFF ⁶⁶	Cinco años	De no conservarlos durante este período y ser requeridos por las autoridades fiscales, se presumirá el incumplimiento de pago y se aplicarán las sanciones que conllevan	

OBLIGACIÓN Y FUNDAMENTO LEGAL	PLAZO Y MEDIO PARA SU CUMPLIMIENTO	SANCIÓN POR OMISIÓN O CUMPLIMIENTO EXTEMPORÁNEO Y FUNDAMENTO LEGAL	
		IMSS	INFONAVIT
<p>Determinación de cuotas obrero-patronales aun cuando no se paguen</p> <p>Art. 39, segundo párrafo, LSS y 111, RACERF</p>	<p>Dentro de los 17 primeros días de cada mes o cada bimestre, mediante las cédulas en papel o medio magnético (SUA), dependiendo del número de trabajadores que el patrón tenga a su cargo</p>	<p>Multa de 20 a 75 VSMGDF</p> <p>Art. 304-A, fracción IV y 304-B, fracción I, LSS</p>	
<p>Pagar los recargos y actualización correspondientes cuando los créditos fiscales se enteren extemporáneamente</p> <p>Art.40-A LSS y 127 RACERF, 56, LINFONAVIT y 37, RIPAEDI</p>	<p>Se generarán durante todo el tiempo que no se cubra la contribución y se pagan a través de las cédulas de autodeterminación elaboradas por los patrones</p>	<p>Multa del 40 al 100% del concepto omitido, tomando en consideración la naturaleza de la infracción</p> <p>Art.304, LSS</p>	
<p>Pagar los capitales constitutivos procedentes</p> <p>Art. 77, 88, 149, 186 y 287, LSS y 112, párrafos tercero y cuarto, 127 y 151, RACERF</p>	<p>Dentro de los 15 días hábiles siguientes a aquél en que surta efectos su notificación</p>	<p>Multa del 40 al 100% del concepto omitido, tomando en consideración la naturaleza de la infracción</p> <p>Art.304, LSS</p>	
<p>Proporcionar información requerida por el IMSS e INFONAVIT</p> <p>Art.15 fracción IV, LSS; 29 fracción IV, LINFONAVIT y 3o, fracción V, RIPAEDI</p>	<p>Libros y registros integrantes de la contabilidad, diagramas y diseño del sistema de registro electrónico, solicitados en el curso de una visita: de inmediato; documentos referentes al cumplimiento de obligaciones fiscales: seis días, y en caso de datos e informes:15 días, plazo que podrá ampliarse hasta por 10 días más cuando la información sea de difícil obtención</p>	<p>Multa de 20 a 210 VSMGDF</p> <p>Art.304-A, fracción IX y 304-B, fracción III, LSS</p>	<p>Multa 251 a 300 VSMGDF</p> <p>Art. 6, fracción XII y 19, inciso d), RMI</p>
<p>Permitir inspecciones y visitas domiciliarias practicadas por el IMSS e INFONAVIT</p> <p>Art.15,fracción V, LSS y 29 fracción V, LINFONAVIT</p>	<p>En el día y lugar señalado en la orden correspondiente</p>	<p>Multa de 20 a 125 VSMGDF</p> <p>Art.304-A, fracción X y 304-B, fracción II, LSS</p>	<p>Multa de 301 a 350 VSMGDF</p> <p>Art. 6, fracción XIV y 19, inciso e), RMI</p>

OBLIGACIÓN Y FUNDAMENTO LEGAL	PLAZO Y MEDIO PARA SU CUMPLIMIENTO	SANCIÓN POR OMISIÓN O CUMPLIMIENTO EXTEMPORÁNEO Y FUNDAMENTO LEGAL	
		IMSS	INFONAVIT
<p>Elaborar y entregar a los trabajadores constancias de los días laborados</p> <p>Art. 15, fracciones VI y IX, LSS y 29, fracción VII, LINFONAVIT</p>	<p>Semanal o quincenalmente, dependiendo de la periodicidad del pago de salarios</p>	<p>Multa de 20 a 75 VSMGDF</p> <p>Art.304-A, fracción VIII y 304-B, fracción I, LSS</p>	<p>Multa de tres a 150 VSMGDF</p> <p>Art. 6, fracción X y 19, inciso a), RMI</p>
<p>Comunicar al IMSS los riesgos de trabajo sufridos por sus trabajadores</p> <p>Art.51, LSS y 21, RSM</p>	<p>Dentro de las 24 horas siguientes de ocurrido el siniestro, si se suscitó en la empresa, o de que se tenga conocimiento del mismo, si ocurrió fuera del centro de trabajo</p>	<p>Multa de 20 a 350 VSMGDF</p> <p>Art.304-A, fracción XII,304-B, fracción IV, LSS</p>	
<p>Llevar un registro pormenorizado y actualizado de los riesgos de trabajo acaecidos a los trabajadores</p> <p>Art.34, RACERF</p>	<p>Durante todo el ejercicio (1º de enero al 31 de diciembre),debiendo recabarlos del propio trabajador o sus familiares, o bien directamente ante el IMSS</p>	<p>Multa de 20 a 350 VSMGDF</p> <p>Art.304-A, fracción XII,304-B, fracción IV, LSS</p>	
<p>Revisar anualmente la siniestralidad para presentar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) la Declaración Anual de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo</p> <p>Art.74 LSS, y 32 RACERF</p>	<p>La presentación de la declaración es durante el mes de febrero, mediante el formato CLEM-22 "Declaración Anual de la Prima de Riesgos de Trabajo"</p>	<p>Multa de 20 a 210 VSMGDF</p> <p>Art.304-A, fracción XV y 304-B, fracción III, LSS</p>	
<p>Comunicar al IMSS cualquier movimiento sobre la situación jurídica de la negociación</p> <p>Art. 15, fracción I, LSS;16 RACERF;29 fracción IX y 31 segundo párrafo LINFONAVIT y 3o,fracción II y 7o, RIPAEDI</p>	<p>Cinco días hábiles contados a partir de que ocurra el hecho, mediante el formato AFIL-01, o en su defecto escrito libre</p>	<p>Multa de 20 a 75 VSMGDF</p> <p>Art. 304-A, fracción XVI y 304-B, fracción I, LSS</p>	<p>Multa de 251 a 300 VSMGDF</p> <p>Art. 6, fracción VII y 19, inciso d), RMI</p>

OBLIGACIÓN Y FUNDAMENTO LEGAL	PLAZO Y MEDIO PARA SU CUMPLIMIENTO	SANCIÓN POR OMISIÓN O CUMPLIMIENTO EXTEMPORÁNEO Y FUNDAMENTO LEGAL	
		IMSS	INFONAVIT
Avisar al IMSS sobre el entallamiento de huelga y su terminación Art. 15, fracción VIII, LSS;10, RACERF; 29, fracción IX, LINFONAVIT, y 8, RIPAEDI	Inicio: dentro de los ocho días hábiles siguientes a aquél en que ocurra el hecho, y l terminación: dentro de los cinco días hábiles siguientes a su conclusión	Multa de 20 a 125 VSMGDF Art.304-A, fracción XVIII y 304-B, fracción II, LSS	Multa de 251 a 300 VSMGDF Art. 6, fracción VII y 19, inciso d), RMI
Informar bimestralmente a los trabajadores sobre las aportaciones efectuadas a su cuenta individual del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez Art. 15, fracción VII y 180, LSS	Se entrega bimestralmente y puede hacerse mediante la impresión de la cédula generada por el SUA	Multa de 20 a 75 VSMGDF Art. 304-A, fracción V y 304-B, fracción I, LSS	
Presentar el dictamen de obligaciones de Seguridad Social, cuando se esté obligado o se opte por ello Art.16 LSS 161, RACERF; 29, fracción VIII, LINFONAVIT y 60 RIPAEDI	A más tardar el 30 de septiembre siguiente al ejercicio fiscal inmediato anterior para efectos del IMSS, y dentro de los seis meses siguientes a la fecha de presentación del aviso de dictaminación, en el caso del INFONAVIT	Multa de 20 a 75 VSMGDF cuando es optativo y de 20 a 350 VSMGDF en el caso del obligatorio Art. 304-A, fracciones XIX y XX y 304-B, fracciones I y IV, LSS	Multa de tres a 150 VSMGDF Art. 6, fracción XV y 19, inciso d), RMI

⁶⁰ Ley del Seguro Social

⁶¹ Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

⁶² Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

⁶³ Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones, y entero de descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

⁶⁴ Veces de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal

⁶⁵ Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus Reglamentos.

⁶⁶ Código Fiscal de la Federación

Esta empresa nace en mayo de 1928 como una pequeña fábrica llamada KOPAC FABEC DE CAEIRO Y MANTEGAZZA, S.A., dedicada a la manufactura y comercialización de bolsas de papel.

Para 1935 ya existía, la visión de progreso y desarrollo por lo que comprando maquinaria en el extranjero, algunas veces usadas o reconstruidas, logran crecer y ganar una mayor presencia de mercado.

Años más tarde inician a partir de su éxito en el mercado regional su crecimiento en México, D. F., Guadalajara y Chihuahua, surtiendo diversas variedades de bolsas. En los años 60's y 70's avanzan con un ritmo ascendente, donde las empresas marcaron la pauta a seguir con muchos de los rumbos de la industria papelera.

Desde hace muchos años estos productos son parte de la vida diaria, de seguro usted los ha utilizado; tal vez en alguna hoja de papel en la oficina, en el empaque de algún producto o quizá el papel rojo brillante que tiene aquel delicioso panqué.

Este crecimiento, visión y esfuerzo ha fructificado, haciendo que se encuentre sólido y estratégicamente posicionado para el futuro crecimiento.

Su integración vertical en la industria papelera así como a la fabricación de derivados y productos de papel con un alto valor agregado, le permite marcar un nuevo rumbo de desarrollo industrial.

Hoy en día conocida como KOPAC FABEC, S.A., produce papeles para escritura e impresión, papeles especiales, papel kraft para empaque, cajas de cartón corrugado, reciclaje de papel y pañales para bebé.

Es de resaltar el compromiso que tiene con los clientes, siempre adecuando la mejor tecnología disponible en beneficio de procesos, productos y servicios sin perder nunca el contacto personalizado que brinda la atención y el servicio.

Además buscando siempre la preservación del medio ambiente y uso racional de los recursos naturales a través del reciclaje de materias primas.

Esta empresa dedicada a la elaboración del papel en sus diferentes transformaciones y estilos, proporciona los siguientes datos con el fin de presentar la importancia de la nómina dentro de la empresa.

Razón social: KOPAC FABEC, S.A.
 Actividad: Elaboración y comercialización de papel.
 RFC: KOFA-98010101-RF6
 Registro patronal: K65-62251-10-1

El siguiente caso se presenta en **KOPAC FABEC, S.A.** con una nómina clasificada por cuatro categorías. Donde podemos observar la diferencia de una y otra.

Para fines prácticos se presentará el primer y último bimestre de un ejercicio fiscal en este caso en específico el ejercicio del 2007.

Podemos agrupar los datos de acuerdo a una tabla de salarios para partir del salario mensual, que es como comúnmente se fija la paga, así poder determinar un salario diario.

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS	No. DE TRABAJADORES	SALARIO MENSUAL	SALARIO MÍNIMO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR	ANTIGÜEDAD
A	10 obreros	1,560.00	52.00	3 años
B	8 obreros	3,900.00	130.00	2 años
C	5 trabajadores administrativos	7,680.00	256.00	1 año
D	2 ejecutivos	45,000.00	1,500.00	1 año
TOTAL	25			

BASE PARA LA DETERMINACIÓN DEL SUBSIDIO 2007 (BASE 2006)

CONCEPTO	PERCEPCION GRABADA	PERCEPCIO EXENTAS	OTRAS EROGACIONES RELACIONADAS	IMPORTES
Sueldos normales	369,109.63			369,109.63
Salarios mínimos	221,465.78			221,465.78
Aguinaldo	60,149.00	51,875.77		112,024.77
Tiempo extraordinario	4,320.80	4,906.94		9,227.74
Prima vacacional	3,397.23	3,800.41		7,197.64
indemnizaciones	22,250.72	29,978.29		52,229.01
Reparto de utilidades	48,306.83	53,862.71		102,169.54
Gastos de comedor			2,399.21	2,399.21
Gastos de transportes			9,227.74	9,227.74
Depreciación equipo de comedor			1,291.88	1,291.88
Vales de despensa			11,073.23	11,073.29
Prima seguro de vida			2,583.77	2,583.77
TOTAL	729,000.00	114,424.12	26,575.89	900,000.00

Total de erogaciones	900,000.00
Erogaciones gravados	729,000.00
Erogaciones exentas	171,000.00

$$\frac{729,000.00}{900,000.00} = 0.81$$

OBTENCIÓN DEL SUBSIDIO NO ACREDITABLE

[1] – [Proporción para determinar al subsidio no acreditable] = [Diferencia]

1 - 0.81 = 0.19

[Diferencia] x [2] = [Doble de la Diferencia]

0.19 x 2 = 0.38

[Subsidio total] x [Doble de la diferencia] = [Subsidio no acreditable]

INTEGRACIÓN DEL SUELDO

Para poder integrar el sueldo es necesario conocer las prestaciones con los cuales cuenta el trabajador.

Por lo cual se describirá el plan de prestaciones por categorías así como su respectiva integración.

CATEGORÍA A, B Y C

PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL DE TRABAJADORES

Despensa 10% del sueldo nominal.

Fondo de ahorro 13% sin exceder el tope fijado por la ley (igual el trabajador).

Premio de puntualidad 10% del salario mensual.

Premio de asistencia 10% del salario mensual.

Política laboral

6 días de vacaciones el primer año.

50% de prima vacacional.

22 días de aguinaldo.

Servicio de comedor, con un costo de 9.73 cada alimento.

CATEGORÍA D
EJECUTIVOS
PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL

Despensa 10% del sueldo nominal.

Fondo de ahorro 5% (igual el trabajador).

Seguro de gastos médicos mayores prima anual 12,000.00.

Bono anual de 35,000.00.

Ayuda para automóvil 1,500.00 pagadera cada mes.

Política laboral

6 días de vacaciones el primer año.

50% de prima vacacional.

22 días de aguinaldo.

Servicio de comedor, con un costo de 9.73 cada alimento.

SALARIO MENSUAL

CATEGORÍA A		MENSUAL	ANUAL
Sueldo	(1)	1,560.00	18,720.00
Despensa		156.00	1,872.00
Fondo de ahorro			2,433.60
Premio de puntualidad	(1)	156.00	1,872.00
Premio de asistencia	(1)	156.00	1,872.00
Prima vacacional			260.00
Aguinaldo			1,144.00
Suma mensual (1)		2,028.00	28,173.60

SALARIO MENSUAL

CATEGORÍA B		MENSUAL	ANUAL
Sueldo	(1)	3,900.00	46,800.00
Despensa		390.00	4,680.00
Fondo de ahorro			6,084.00
Premio de puntualidad	(1)	390.00	4,680.00
Premio de asistencia	(1)	390.00	4,680.00
Prima vacacional			520.00
Aguinaldo			2,860.00
Suma mensual (1)		<u>5,070.00</u>	<u>70,304.00</u>

SALARIO MENSUAL

CATEGORÍA C		MENSUAL	ANUAL
Sueldo	(1)	7,680.00	92,160.00
Despensa		768.00	9,216.00
Fondo de ahorro			11,980.80
Premio de puntualidad	(1)	768.00	9,216.00
Premio de asistencia	(1)	768.00	9,216.00
Prima vacacional			768.00
Aguinaldo			5,632.00
Suma mensual (1)		<u>9,984.00</u>	<u>138,188.80</u>

SALARIO MENSUAL

CATEGORÍA D	MENSUAL	ANUAL
Sueldo	45,000.00	540,000.00
Despensa	4,500.00	54,000.00
Fondo de ahorro		27,000.00
Seguro de gastos médicos	1,000.00	12,000.00
Ayuda para automóvil	1,500.00	18,000.00
Bono anual		35,000.00
Prima vacacional		4,500.00
Aguinaldo		33,000.00
Suma mensual	<u>52,000.00</u>	<u>723,500.00</u>

CÁLCULO Y ENTERO DE LAS RETENCIONES, PAGO PROVISIONAL DEL
IMPUESTO SOBRE LA RENTA, APLICADO A LOS SALARIOS.

Cálculo del impuesto sobre la renta mensual, utilizando las tarifas y tablas del artículo 113, 114 y 115 actualizadas al 2007.

PRIMER BIMESTRE

CONCEPTO	TRABAJADOR			
	A	B	C	D
IMPUESTO				
Sueldo	1,560.00	3,900.00	7680.00	45,000.00
Premio de puntualidad	156.00	390.00	768.00	-
Premio de asistencia	156.00	390.00	768.00	-
Base gravable (sueldo mensual)	1,872.00	4,680.00	9,216.00	45,000.00
(-) Lim. inferior (tarifa art. 113)	496.08	4,210.42	8,601.51	8,601.51
(=) Excedente (s/lim. inferior)	1,375.92	469.58	614.49	36,398.49
(x) % s/excedente de lim. inferior	10%	17%	29%	29%
(=) Impuesto marginal	137.59	79.83	178.20	10,555.56
(+) Cuota fija	14.88	386.31	1,228.98	1,228.98
Impuesto (tarifa art. 113)	152.27	466.14	1,407.18	11,784.54
SUBSIDIO ACREDITABLE				
Base gravable	1,872.00	4,680.00	9,216.00	45,000.00
(-) Lim. Inferior (tabla art. 114)	496.08	4,210.42	8,601.51	32,736.84
(=) Excedente (s/lim. inferior)	1,375.92	469.58	614.49	12,263.16
% s/excedente de lim. Inferior (tarifa art. 113)	10%	17%	29%	29%
(=) Impuesto marginal	137.59	79.83	178.20	3,556.32
(x) % de subsidio s / impuesto marginal	50%	50%	50%	-
(=) Subsidio s / impuesto marginal	68.79	39.91	89.10	-
(+) Cuota fija de subsidio (art. 114)	7.44	193.17	614.49	3,116.36
(=) Subsidio total	76.23	233.08	703.59	3,116.36
(-) Subsidio no acreditable	27.60	88.57	267.36	1,184.22
(=) Subsidio acreditable (art. 114)	48.63	144.51	436.23	1,932.14
CRÉDITO AL SALARIO				
Base gravable	1,872.00	4,680.00	9,216.00	45,000.00
Aplicación a la tabla del art. 115				
(=) Crédito al salario (art. 115)	406.83	354.23	-	-
IMPUESTO SOBRE LA RENTA				
Impuesto (tarifa art. 113)	152.27	466.14	1,407.18	11,784.54
(-) Subsidio acreditable (art. 114)	48.63	144.54	436.23	1,932.14
(=) Impuesto (ISR antes del crédito al salario)	103.64	321.63	970.96	9,852.40
(-) Crédito al salario (art. 115)	406.83	354.23	-	-

		ULTIMO BIMESTRE			
		TRABAJADOR			
CONCEPTO		A	B	C	D
(=)	Impuesto a retener o crédito al salario a devolver al trabajador	(303.19)	(32.60)	970.96	9,852.40
IMPUESTO					
	Sueldo	1,560.00	3,900.00	7680.00	45,000.00
	Premio de puntualidad	156.00	390.00	768.00	-
	Premio de asistencia	156.00	390.00	768.00	-
	Prima vacacional	-	-	768.00	4,500.00
	Aguinaldo	-	2,860.00	5,632.00	33,000.00
	Ayuda para automóvil	-	-	-	1,500.00
	Bono anual	-	-	-	35,000.00
	Exención prima vacacional	-	-	730.05	730.05
	Exención aguinaldo	-	1,460.10	1,460.10	1,460.10
	Base gravable (sueldo mensual)	1,872.00	6,079.90	13,425.85	116,809.85
(-)	Lim. inferior (tarifa art. 113)	496.08	4,210.42	8,601.51	8,601.51
(=)	Excedente (s/lim. inferior)	1,375.92	1,869.48	4,824.34	108,208.34
(x)	% s/excedente de lim. inferior	10%	17%	29%	29%
(=)	Impuesto marginal	137.59	317.81	1,399.06	31380.42
(+)	Cuota fija	14.88	386.31	1,228.98	1,228.98
	Impuesto (tarifa art. 113)	152.47	704.12	2,628.04	32,609.40
SUBSIDIO ACREDITABLE					
	Base gravable	1,872.00	6,079.90	13,425.85	116,809.85
(-)	Lim. Inferior (tabla art. 114)	436.08	4,210.42	10,298.36	32,736.84
(=)	Excedente (s/lim. inferior)	1,435.92	1,869.48	3,127.49	84,073.01
(x)	% s/excedente de lim. Inferior (tarifa art. 113)	10%	17%	29%	29%
(=)	Impuesto marginal	143.59	317.81	906.97	24,381.17
(x)	% de subsidio s / impuesto marginal	50%	50%	40%	-
(=)	Subsidio s / impuesto marginal	71.79	158.91	362.79	-
(+)	Cuota fija de subsidio (art. 114)	7.44	193.17	860.52	3,116.36
(=)	Subsidio total	79.23	352.08	1,223.32	3,116.36
(-)	Subsidio no acreditable	27.60	133.79	464.86	1,184.22
(=)	Subsidio acreditable (art. 114)	51.63	218.29	758.46	1,932.14

CRÉDITO AL SALARIO

	Base gravable	1,872.00	6,079.90	13,425.85	116,809.85
	Aplicación a la tabla del art. 115				
(=)	Crédito al salario (art. 115)	406.83	294.63	-	-
IMPUESTO SOBRE LA RENTA					
	Impuesto (tarifa art. 113)	152.47	704.12	2,628.04	32,609.40
(-)	Subsidio acreditable (art. 114)	51.63	218.29	758.46	1,932.14
	Impuesto (ISR antes del crédito al				
(=)	salario)	100.84	485.83	1,869.58	30,667.26
(-)	Crédito al salario (art. 115)	406.83	294.63	-	-
	Impuesto a retener o crédito al salario				
(=)	a devolver al trabajador	(305.99)	191.20	1,869.58	30,677.26

CÁLCULO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

TRABAJADORES	A	B	C	D
Salario diario	52.00	130.00	256.00	1,500.00
Prima vacacional ⁶⁷	0.72	1.78	3.51	50.55
Aguinaldo ⁶⁸	3.13	7.84	15.43	90.41
Despensa ⁶⁹	-	-	8.13	130.53
Fondo de ahorro	-	-	-	-
Premio de puntualidad ⁷⁰	-	-	-	-
Premio de asistencia	-	-	-	-
Alimentación	-	-	-	-
Ayuda para automóvil ⁷¹	-	-	-	50.00
Bono anual ⁷²	-	-	-	1,166.67
S.B.C ⁷³	55.85	139.62	283.07	2,958.16
Tope (25 veces SMGDF ⁷⁴)				1,264.25
Tope para el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez (24 veces el SMGDF)				1,213.67
S.B.C	55.85	139.62	283.07	1,264.25

⁶⁷ (Días de vacaciones) x (sueldo diario) = (días de vacaciones) x (% de la prima) / 365 = prima diaria.

⁶⁸ (Días establecidos) x (sueldo diario) = (días de aguinaldo) / 365 = aguinaldo diario.

⁶⁹ Limite 40% del salario mínimo general del distrito federal es decir 50.57 x 40% = 19.47.

⁷⁰ Premio de puntualidad y asistencia tope 10% del SBC .

⁷¹ Monto anual / 365.

⁷² Monto anual / 365.

⁷³ Salario base de cotización.

⁷⁴ Salario mínimo general del Distrito Federal.

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD PRESTACIONES EN ESPECIE

SBC	3 SMGDF	Base Cuotas	No. De Trabajadores	Total Base	Patrón		Trabajador		Total	Días	Total
					Cuota	Importe	Cuota	Importe	Cuotas	Mes	
CUOTA FIJA											
SUBTOTAL		50.57	25	1,264.25	19.75%	241.47			241.47	31	7,485.12
EXCEDENTE											
283.07	151.71	131.36	5	656.80	1.59%	10.44	0.56%	3.68	14.12	31	437.72
1,264.25	151.71	1,112.54	2	2,225.09	1.59%	35.38	0.56%	12.46	47.84	31	1,483.04
SUBTOTAL											1,920.76
GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS											
55.85		55.85	10	558.50	1.05%	5.86	0.375%	2.09	7.95	31	246.45
139.62		139.62	8	1,116.96	1.05%	11.73	0.375%	4.19	15.92	31	493.52
283.07		283.07	5	1,415.35	1.05%	14.86	0.375%	5.31	20.17	31	625.27
1,264.25		1,264.25	2	2,528.50	1.05%	26.55	0.375%	9.48	36.03	31	1,117.00
SUBTOTAL											2,482.24

PRESTACIONES EN DINERO

SBC	Base Cuotas	No. De Trabajadores	Total Base	Patrón		Trabajador		Total Cuotas	Días Mes	Total
				Cuota	Importe	Cuota	Importe			
55.85	55.85	10	558.50	0.70%	3.91	0.25%	1.40	5.31	31	164.49
139.62	139.62	8	1,116.96	0.70%	7.82	0.25%	2.79	10.61	31	329.91
283.07	283.07	5	1,415.35	0.70%	9.91	0.25%	3.54	13.45	31	416.95
1,264.25	1,264.25	2	2,528.50	0.70%	17.70	0.25%	6.32	24.02	31	744.62
PRESTACIONES EN DINERO										1,655.97

Total de Maternidad y enfermedad										13,544.04
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------

SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

SBC	Base Cuotas	No. De Trabajadores	Total Base	Patrón		Trabajador		Total Cuotas	Días Mes	Total
				Cuota	Importe	Cuota	Importe			
55.85	55.85	10	558.50	1.75%	9.73	0.625%	3.49	13.22	31	409.84
139.62	139.62	8	1,116.96	1.75%	19.55	0.625%	6.98	26.53	31	822.36
283.07	283.07	5	1,415.35	1.75%	24.77	0.625%	8.85	33.61	31	1,042.05
1,264.25	1,264.25	2	2,528.50	1.75%	44.25	0.625%	15.80	50.05	31	1,861.65
TOTAL DE INVALIDEZ Y VIDA										4,135.90

CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

SBC	Base Cuotas	No. De Trabajadores	Total Base	Patrón		Trabajador		Total Cuotas	Días Mes	Total
				Cuota	Importe	Cuota	Importe			
55.85	55.85	10	558.50	3.15%	17.59	1.125%	6.28	23.87	31	740.07
139.62	139.62	8	1,116.96	3.15%	35.18	1.125%	12.57	47.75	31	1,480.25
283.07	283.07	5	1,415.35	3.15%	44.58	1.125%	15.92	60.51	31	1,875.69
1,264.25	1,264.25	2	2,528.50	3.15%	79.65	1.125%	28.45	108.10	31	3,351.10
TOTAL DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ										7,447.11
										ENTRE 31
										POR 61
										IMPORTE BIMESTRAL 14,653.99

SEGURO DE RETIRO

SBC	Base Cuotas	No. De Trabajadores	Total Base	Días mes	Base del mes total	Patrón	
						Cuota	Importe
55.85	55.85	10	558.50	31	17,313.50	2.00%	346.27
139.62	139.62	8	1,116.96	31	34,625.76	2.00%	692.52
283.07	283.07	5	1,415.35	31	43,875.85	2.00%	877.52
1,264.25	1,264.25	2	2,528.50	31	78,383.50	2.00%	1,567.67
						TOTAL	3,483.98
						ENTRE	31
						POR	61
						IMPORTE BIMESTRAL	6,855.57

GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

SBC	Base Cuotas	No. De Trabajadores	Total Base	Días mes	Base del mes total	Patrón	
						Cuota	Importe
55.85	55.85	10	558.50	31	17,313.50	1.00%	173.13
139.62	139.62	8	1,116.96	31	34,625.76	1.00%	346.26
283.07	283.07	5	1,415.35	31	43,875.85	1.00%	438.76
1,264.25	1,264.25	2	2,528.50	31	78,383.50	1.00%	783.83
						TOTAL	1,741.98

RIESGOS DE TRABAJO

SBC	Base Cuotas	No. De Trabajadores	Total Base	Días mes	Base del mes total	Patrón	
						Cuota	Importe
55.85	55.85	10	558.50	31	17,313.50	3.00%	519.40
139.62	139.62	8	1,116.96	31	34,625.76	3.00%	1,038.77
283.07	283.07	5	1,415.35	31	43,875.85	3.00%	1,316.28
1,264.25	1,264.25	2	2,528.50	31	78,383.50	3.00%	2,351.50
						TOTAL	5,225.95

APORTACIONES INFONAVIT

Trabajadores	SBC	Mensual	No. De Trabajadores	Base Mensual	Tasa	Contribución	
A	55.85	1,731.35	10	17,313.50	5.00%	865.67	
B	139.62	4,328.22	8	34,625.76	5.00%	1,731.29	
C	283.07	8,775.17	5	43,875.85	5.00%	2,193.79	
D	1,264.25	39,191.75	2	78,383.50	5.00%	3,919.17	
						8,709.92	
						ENTRE	31
						POR	61
IMPORTE BIMESTRAL						17,138.87	

2.5% SOBRE NÓMINAS

RELACIÓN DE CONCEPTOS QUE GRAVAN PARA EL 2.5%

CONCEPTO	A	B	C	D	TOTAL
Salario	1,560.00	3,900.00	7,680.00	45,000.00	58,140.00
Premio de puntualidad	156.00	390.00	768.00	-	1,314.00
Premio de asistencia	156.00	390.00	768.00	-	1,314.00
Vacaciones	-	-	768.00	4,500.00	5,268.00
Ayuda para automóvil	-	-	-	33,000.00	33,000.00
Bono anual	-	-	-	1,500.00	1,500.00
Aguinaldo	1,144.00	2,860.00	5,632.00	35,000.00	44,636.00
Base gravable	3,016.00	7,540.00	15,616.00	119,000.00	145,172.00
TASA					2.5%
IMPUESTO SOBRE NÓMINAS					3,629.30

RAZÓN SOCIAL DE LA COMPAÑÍA

EMPLEADO NO.	NOMBRE	DIRE.	TRÉPPO.	NO. DE AFILIACIÓN	GRO. ES.	REG. FED. CAUSANTES	
BOLETA NO.	DEPARTAMENTO	SITUACIÓN LABORAL		SEAL.	P.R.	FECHA DE PAGO	DIAS TRABAJADOS

PERCEPCIONES	IMPORTE
SUELDO PREMIO DE ASISTENCIA PREMIO DE PUNTUALIDAD	

DEDUCCIONES	IMPORTE
ISR IMSS FONDO DE AHORRO	

RECIBI DE _____ LA CANTIDAD _____
 INDICADA QUE CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SALARIO, TIEMPO EXTRA,
 SEPTIMO DIA DE DESCANSO Y TODAS LAS PERCEPCIONES Y PRESTACIONES A
 QUE TENGO DERECHO SIN QUE ME ADEUDE ALGUNA CANTIDAD POR OTRO
 CONCEPTO.

 FIRMA DEL EMPLEADO

\$

SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

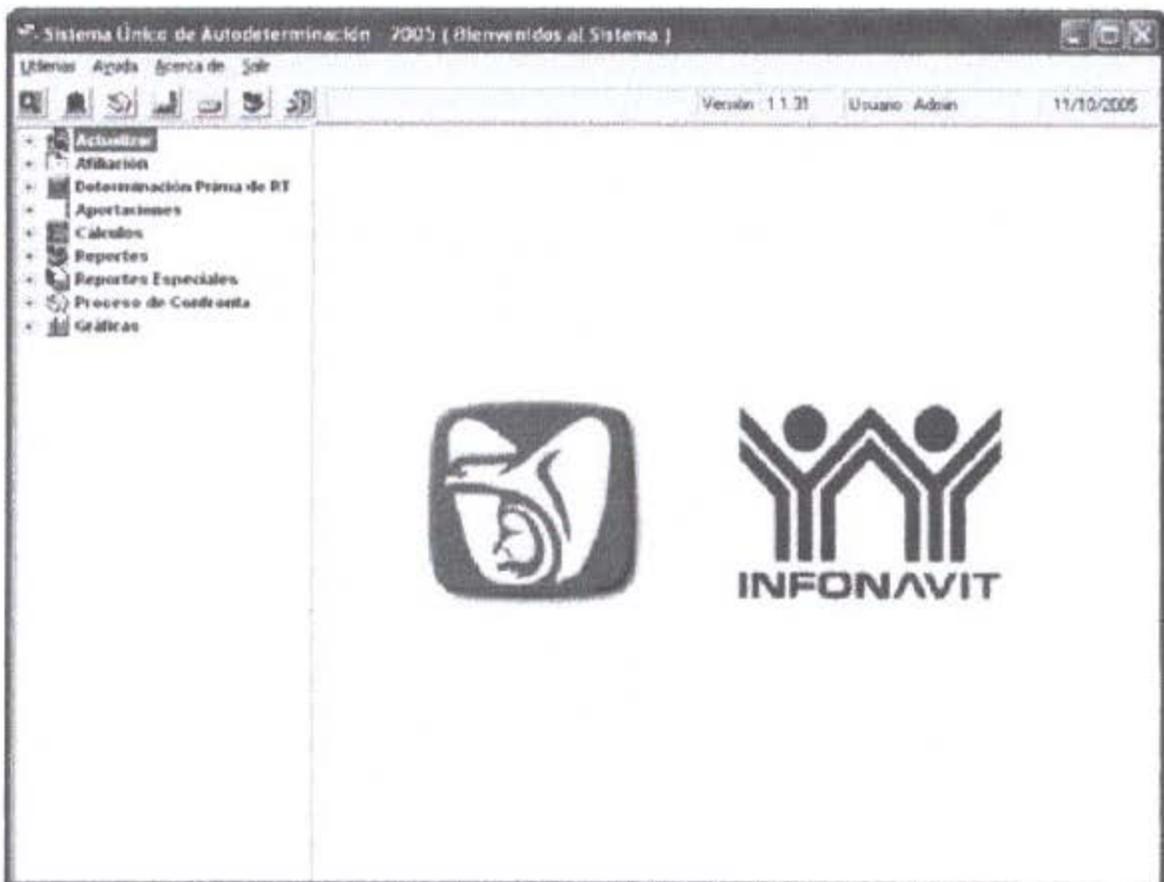
Acceso al Sistema



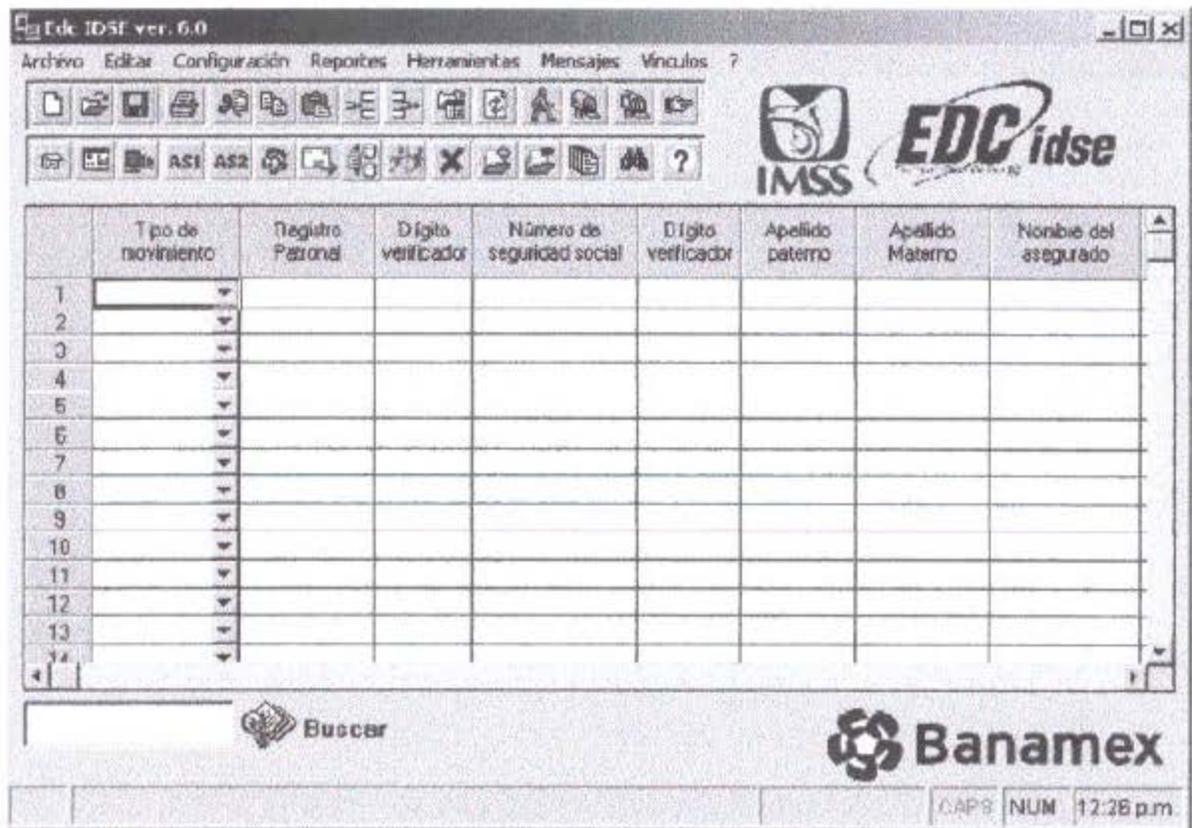
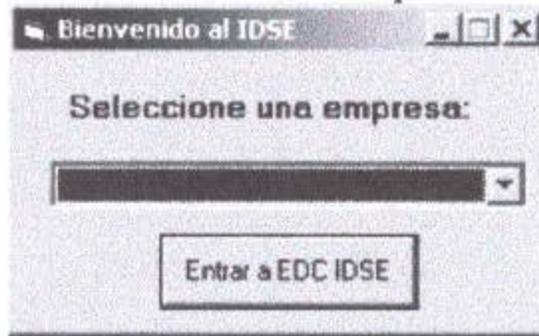
Usuario:

Contraseña:



El IDSE es el sistema que permite el envío de movimientos afiliatorios mediante Internet al IMSS.



CONFIRMACIÓN DE MOVIMIENTOS ANTE EL IMSS

Afil IDSE 03 IMSS DESDE SU EMPRESA

Actuse Notarial de confirmación de procesamiento de movimientos afiliatorios de la empresa

Lote número
Razón Social
RFC
Denominación del Trámite
Actividad Económica
Registro Patronal
Fecha transacción

PATRON

Fecha transacción: / /

Movimientos recibidos por el IMSS				OPERADOS				ERRONEO			
BAJ	MOD	REI	TOT	BAJ	MOD	REI	TOT	BAJ	MOD	REI	TOT

AFIL06: RELACION DE MOVIMIENTOS OPERADOS

T-Mov	NSS	Nombre Asegurado	SALARIO	EXT	UMF	T-SAL	Fec-Mov	T-trab

IDSE04: MOVIMIENTOS RECHAZADOS



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
México, la Ciudad de la Esperanza

SECRETARÍA DE FINANZAS
TESORERÍA

RECIBO DE PAGO A LA TESORERÍA

Impuesto del 2 % sobre nóminas

Pago realizado por Internet en Conexión para Negocios

DATOS GENERALES DEL CONTRIBUYENTE

DATOS DEL CONCEPTO A PAGAR
Concepto: Impuesto del 2% sobre Nóminas Vigente
RFC:
Mes:
Ejercicio:
Tipo de Declaración:
Número de Trabajadores:
Remuneraciones Pagadas:

DATOS DEL PAGO
Banco:
No. de Autorización:
Fecha de Pago:

LINEA DE CAPTURA

TOTAL PAGADO

1 ACUSE DE RECIBO POR CERTIFICACIÓN O RELOJ FRANQUEADOR
(PARA USO EXCLUSIVO DE LA AUTORIDAD)



R1
1-2005

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN AL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

ANTES DE INICIAR EL LLENADO DE ESTA
FORMA OFICIAL, LEA LAS INSTRUCCIONES

2 CURP: CLAVE (INDICAR REGISTRO DE POBLACIÓN
(Sólo Personas Físicas))

3 ANOTE LA LETRA CORRESPONDIENTE
AL TIPO DE SOLICITUD QUE PRESENTA. N= NORMAL
C= COMPLEMENTARIA

CUANDO SE TRATE DE SOLICITUD
COMPLEMENTARIA, INDICAR EL
3.1 NÚMERO DE FOLIO ASIGNADO POR
LA AUTORIDAD A LA SOLICITUD
ANTERIOR.

4 DATOS DEL CONTRIBUYENTE QUE SE INSCRIBE

4.1 SÓLO TRATÁNDOSE DE PERSONAS FÍSICAS (Ver instrucciones)

APELLIDO PATERNO

APELLIDO MATERNO

NOMBRE(S)

4.2 SÓLO TRATÁNDOSE DE PERSONAS MORALES (Ver instrucciones)

DENOMINACIÓN O
RAZÓN SOCIAL

4.3 TRATÁNDOSE DE CONTRIBUYENTES RESIDENTES EN EL EXTRANJERO SIN ESTABLECIMIENTO PERMANENTE EN MÉXICO

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN FISCAL ASIGNADO EN EL PAÍS EN QUE RESIDA

PAÍS DE RESIDENCIA FISCAL

4.4 DATOS POR FIDEICOMISO

SI SE TRATA DE LA INSCRIPCIÓN DE UN FIDEICOMISO, INDICAR:

DENOMINACIÓN O RAZÓN
SOCIAL DE LA FIDUCIARIA

RFQ DE LA
FIDUCIARIA

NÚMERO DE
FIDEICOMISO

4.5 DOMICILIO FISCAL DEL CONTRIBUYENTE QUE SE INSCRIBE O DEL REPRESENTANTE DE LA PERSONA RESIDENTE EN EL EXTRANJERO

CALLE

NÚMERO
VIOLETRA
EXTERIOR

NÚMERO
VIOLETRA
INTERIOR

ENTRE LAS
CALLES DE

Y DE

COLONIA

LOCALIDAD
(Poblado)

MUNICIPIO O
DELEGACIÓN

CÓDIGO
POSTAL

TELÉFONO

ENTIDAD
FEDERATIVA

 CORREO
ELECTRÓNICO

5 DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS
CONTENIDOS EN ESTA SOLICITUD SON CIERTOS

FIRMA O HUELLA DIGITAL DEL CONTRIBUYENTE O BIEN, DEL
REPRESENTANTE LEGAL, QUIEN MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR
VERDAD, QUE A ESTA FECHA EL MANDATO CON EL QUE SE OSTENTA NO
LE HA SIDO MODIFICADO O REVOCADO

SE PRESENTA POR DUPLICADO

3



6

DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL (Ver instrucciones)

(Tratándose de inscripciones en el registro de representantes legales, deberá acompañar el Anexo 10, e indicarlo en el rubro 12 de esta página) (1)

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACION

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)

7

DATOS GENERALES (Ver instrucciones)

FECHA DE NACIMIENTO DE LA PERSONA FÍSICA O FECHA DE FIRMA DE LA ESCRITURA CONSTITUTIVA O DOCUMENTO CONSTITUTIVO O DE LA CELEBRACION DEL CONTRATO, DE ACUERDO CON EL DOCUMENTO QUE DEBE ACOMPAÑAR

AÑO MES DÍA

7.2 FECHA DE INICIO DE OPERACIONES (2)

AÑO MES DÍA

8

ACTIVIDAD PREPONDERANTE

8.1 INDIQUE LA ACTIVIDAD PREPONDERANTE A DESARROLLAR

8.2 INDIQUE EL NÚMERO DEL SECTOR AL QUE CORRESPONDE LA ACTIVIDAD PREPONDERANTE A DESARROLLAR (Ver instrucciones)

MARQUE CON "X" SI: PRODUCE BIENES VENDE BIENES PRESTA SERVICIOS ARRENTA BIENES

8.3 REALIZARÁ ACTIVIDADES CON EL PÚBLICO EN GENERAL

8.4 CONTARÁ CON MÁQUINA REGISTRADORA DE COMPROBACIÓN FISCAL

8.5 PERSONA FÍSICA SIN ACTIVIDAD ECONÓMICA (Ver instrucciones)

9

OTROS

9.1 SI SE REGISTRA EN EL RFC COMO SOCIO, ACCIONISTA, ASOCIANTE O ASOCIADO DE PERSONA MORAL, INDIQUE SI ES (Ver instrucciones)

SOCIO O ACCIONISTA ASOCIANTE ASOCIADO

EN CASO DE ESTAR INSCRITA, INDIQUE EL RFC DE LA PERSONA MORAL (De ser necesario, acompañar listado)

9.2 MARQUE CON "X" SI:

ES EMPRESA EXPORTADORA DE SERVICIOS DE HOTELERÍA

ES EMPRESA EXPORTADORA DE SERVICIOS DE CONVENCIONES Y EXPOSICIONES

10

TRATÁNDOSE DE FUSIÓN Y ESCISIÓN DE SOCIEDADES

MARQUE CON "X" SI DERIVADE:

FUSIÓN INDICAR RFC DE LAS SOCIEDADES FUSIONADAS (De ser necesario acompañar listado)

ESCISIÓN EN ESCISIÓN DE SOCIEDADES, INDICAR EL RFC DE LA SOCIEDAD ESCIDENTE

11

APERTURA DE ESTABLECIMIENTO (Sólo si el domicilio es distinto al señalado en el rubro 4.5)

CALLE

NÚMERO V/O LETRA EXTERIOR

NÚMERO V/O LETRA INTERIOR

ENTRE LAS CALLES DE

Y DE

COLONIA

CÓDIGO POSTAL

TELÉFONO

LOCALIDAD (en su caso)

MUNICIPIO O DELEGACIÓN

ENTIDAD FEDERATIVA

CORREO ELECTRÓNICO

12

ANEXOS

MARQUE CON "X" LOS ANEXOS QUE ACOMPAÑA:

ANEXO 1 Personas Morales del Régimen General y del Régimen de las Personas Morales con Fines no Lucrativos.

ANEXO 2 Personas Morales del Régimen Simplificado y sus integrantes Personas Morales.

ANEXO 3 Personas Físicas con Ingresos por Salarios, Arrendamiento, Ejerceración y Adquisición de Bienes, Premios, Intereses y Prestancias Recibidos.

ANEXO 4 Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales.

ANEXO 5 Personas Físicas con Actividades Empresariales del Régimen Intermedio.

ANEXO 6 Personas Físicas con Actividades Empresariales del Régimen de Pequeños Contribuyentes.

ANEXO 7 Personas Físicas con Otros Ingresos.

ANEXO 8 Personas Morales y Físicas, IEPS, ISAN, ISURV (Tenencia) y Derechos Sobre Concesión y/o Asignación Mixta.

ANEXO 9 Residentes en el Extranjero sin Establecimiento Permanente en México.

ANEXO 10 Registro de Representantes Legales.

(1) Esta aclaración quedará sin efectos en tanto no se publique el Anexo 10 en el Diario Oficial de la Federación.

(2) Las personas morales constituidas en México que sean residentes en el país, considerarán como fecha de inicio de operaciones la misma fecha que la de constitución.

SELLO DEL RELOJ FRANQUEADOR	 <p>SAT Servicio de Administración Tributaria SECRETARÍA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO</p> <p>SOLICITUD DE CÉDULA DE IDENTIFICACIÓN FISCAL O DE CONSTANCIA DE REGISTRO FISCAL CON CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN (EXCEPTO ASALARIADOS Y ASIMILADOS)</p>	<p style="text-align: right;">CURP</p> <p>1 REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES</p> <input style="width: 100%;" type="text"/> <p>1.1 CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN</p> <input style="width: 100%;" type="text"/>		
<p>2 MARCAR CON "X" LA SITUACIÓN EN QUE SE ENCUENTRA</p> <p><input type="checkbox"/> SI CUENTA CON RFC Y CURP ASIGNADA POR EL REGISTRO NACIONAL DE POBLACIÓN, DEBERÁ REQUISITAR LOS CAMPOS 1, 1.1 Y 3, ACOMPAÑANDO: - ORIGINAL DE LA CONSTANCIA CURP EXPEDIDA POR EL REGISTRO NACIONAL DE POBLACIÓN, LA CUAL LE SERÁ DEVUELTA DE INMEDIATO. - ORIGINAL DE LA CÉDULA DE IDENTIFICACIÓN FISCAL, MISMA QUE LE SERÁ CANJEADA POR LA CÉDULA QUE CONTENGA LA CURP.</p> <p><input type="checkbox"/> SI NO CUENTA CON CURP NI RFC, DEBERÁ REQUISITAR LOS CAMPOS 3 Y 4, ACOMPAÑANDO: - DOCUMENTO PROBATORIO CORRESPONDIENTE.</p> <p><input type="checkbox"/> SI YA TIENE ASIGNADA CLAVE DE RFC Y NO CUENTA CON CURP, DEBERÁ REQUISITAR LOS CAMPOS 1, 3 Y 4, ACOMPAÑANDO: - DOCUMENTO PROBATORIO CORRESPONDIENTE. - ORIGINAL DE LA CÉDULA DE IDENTIFICACIÓN FISCAL, MISMA QUE LE SERÁ CANJEADA POR LA CÉDULA QUE CONTENGA LA CURP.</p>				
<p>3 DATOS DEL CONTRIBUYENTE</p>				
<p>APELLIDO PATERNO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>APELLIDO MATERNO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NOMBRE(S): <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>MARQUE CON "X" SI ES: HOMBRE <input type="checkbox"/> MUJER <input type="checkbox"/> FECHA DE NACIMIENTO: AÑO <input style="width: 20px;" type="text"/> MES <input style="width: 20px;" type="text"/> DÍA <input style="width: 20px;" type="text"/></p>				
<p>4 DOCUMENTO PROBATORIO</p>				
<p>PARA OBTENER LA CURP, ES NECESARIO QUE CON ESTA SOLICITUD ENTREGUE COPIA CERTIFICADA DEL DOCUMENTO PROBATORIO. EN LA RELACIÓN QUE APARECE A CONTINUACIÓN MARQUE CON "X" EL DOCUMENTO QUE PROPORCIONA E INDIQUE LOS DATOS QUE SE SOLICITAN</p>				
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; border: none;"> <p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD MEXICANA POR NACIMIENTO</p> <p><input type="checkbox"/> 41 ACTA DE NACIMIENTO INSCRITA ANTES DE 1982: <input type="checkbox"/></p> <p>ENTIDAD FEDERATIVA DONDE NACIÓ: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>LUGAR DONDE FUE REGISTRADO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>ENTIDAD FEDERATIVA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>MUNICIPIO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>AÑO DE REGISTRO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE LIBRO EN QUE SE ENCUENTRA ASENTADA EL ACTA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE ACTA DE NACIMIENTO O FOJA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> 42 ACTA DE NACIMIENTO INSCRITA A PARTIR DE 1982: <input type="checkbox"/></p> <p>CLAVE DE REGISTRO E IDENTIFICACIÓN PERSONAL (CRIP): <input style="width: 100%;" type="text"/></p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; border: none;"> <p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD EXTRANJERA RESIDENTES EN EL PAÍS</p> <p><input type="checkbox"/> 43 DOCUMENTO MIGRATORIO: <input type="checkbox"/></p> <p>NÚMERO DEL REGISTRO NACIONAL DE EXTRANJEROS O EL NÚMERO DE EXPEDIENTE DEL DOCUMENTO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NACIONALIDAD: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD MEXICANA POR NATURALIZACIÓN</p> <p><input type="checkbox"/> 44 CARTA DE NATURALIZACIÓN: <input type="checkbox"/></p> <p>AÑO DE EXPEDICIÓN: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE FOLIO DE LA CARTA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> </td> </tr> </table>			<p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD MEXICANA POR NACIMIENTO</p> <p><input type="checkbox"/> 41 ACTA DE NACIMIENTO INSCRITA ANTES DE 1982: <input type="checkbox"/></p> <p>ENTIDAD FEDERATIVA DONDE NACIÓ: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>LUGAR DONDE FUE REGISTRADO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>ENTIDAD FEDERATIVA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>MUNICIPIO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>AÑO DE REGISTRO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE LIBRO EN QUE SE ENCUENTRA ASENTADA EL ACTA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE ACTA DE NACIMIENTO O FOJA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> 42 ACTA DE NACIMIENTO INSCRITA A PARTIR DE 1982: <input type="checkbox"/></p> <p>CLAVE DE REGISTRO E IDENTIFICACIÓN PERSONAL (CRIP): <input style="width: 100%;" type="text"/></p>	<p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD EXTRANJERA RESIDENTES EN EL PAÍS</p> <p><input type="checkbox"/> 43 DOCUMENTO MIGRATORIO: <input type="checkbox"/></p> <p>NÚMERO DEL REGISTRO NACIONAL DE EXTRANJEROS O EL NÚMERO DE EXPEDIENTE DEL DOCUMENTO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NACIONALIDAD: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD MEXICANA POR NATURALIZACIÓN</p> <p><input type="checkbox"/> 44 CARTA DE NATURALIZACIÓN: <input type="checkbox"/></p> <p>AÑO DE EXPEDICIÓN: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE FOLIO DE LA CARTA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p>
<p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD MEXICANA POR NACIMIENTO</p> <p><input type="checkbox"/> 41 ACTA DE NACIMIENTO INSCRITA ANTES DE 1982: <input type="checkbox"/></p> <p>ENTIDAD FEDERATIVA DONDE NACIÓ: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>LUGAR DONDE FUE REGISTRADO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>ENTIDAD FEDERATIVA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>MUNICIPIO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>AÑO DE REGISTRO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE LIBRO EN QUE SE ENCUENTRA ASENTADA EL ACTA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE ACTA DE NACIMIENTO O FOJA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> 42 ACTA DE NACIMIENTO INSCRITA A PARTIR DE 1982: <input type="checkbox"/></p> <p>CLAVE DE REGISTRO E IDENTIFICACIÓN PERSONAL (CRIP): <input style="width: 100%;" type="text"/></p>	<p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD EXTRANJERA RESIDENTES EN EL PAÍS</p> <p><input type="checkbox"/> 43 DOCUMENTO MIGRATORIO: <input type="checkbox"/></p> <p>NÚMERO DEL REGISTRO NACIONAL DE EXTRANJEROS O EL NÚMERO DE EXPEDIENTE DEL DOCUMENTO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NACIONALIDAD: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p style="text-align: center;">PERSONAS DE NACIONALIDAD MEXICANA POR NATURALIZACIÓN</p> <p><input type="checkbox"/> 44 CARTA DE NATURALIZACIÓN: <input type="checkbox"/></p> <p>AÑO DE EXPEDICIÓN: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NÚMERO DE FOLIO DE LA CARTA: <input style="width: 100%;" type="text"/></p>			
<p>5 DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL</p> <p>CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>APELLIDO PATERNO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>APELLIDO MATERNO: <input style="width: 100%;" type="text"/></p> <p>NOMBRE(S): <input style="width: 100%;" type="text"/></p>	<p>DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS CONTENIDOS EN ESTA SOLICITUD SON CIERTOS</p> <div style="border: 2px dashed black; height: 100px; width: 100%;"></div> <p style="text-align: center;">FIRMA DEL INTERESADO O REPRESENTANTE LEGAL</p>			

SE PRESENTA POR DUPLICADO

SELLO DE LA ALAC	 SAT Servicio de Administración Tributaria	<div style="text-align: right;">  </div> ¹ REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES <input style="width: 100%;" type="text"/> ² CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN <input style="width: 100%;" type="text"/>
SOLICITUD DE CERTIFICADO DE FIRMA ELECTRÓNICA AVANZADA		

³ DATOS DEL CONTRIBUYENTE

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE(S)	PERSONA FÍSICA
<input style="width: 100%;" type="text"/>	
DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL	PERSONA MORAL
<input style="width: 100%;" type="text"/>	

⁴ DOMICILIO FISCAL DEL CONTRIBUYENTE

CALLE	<input style="width: 95%;" type="text"/>	NÚMERO Y/O LETRA EXTERIOR	<input style="width: 95%;" type="text"/>	NÚMERO Y/O LETRA INTERIOR	<input style="width: 95%;" type="text"/>
ENTRE LAS CALLES DE Y DE	<input style="width: 100%;" type="text"/>				
COLONIA	<input style="width: 100%;" type="text"/>				
LOCALIDAD	<input style="width: 100%;" type="text"/>				
MUNICIPIO O DELEGACIÓN	<input style="width: 95%;" type="text"/>	CÓDIGO POSTAL	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
ENTIDAD FEDERATIVA	<input style="width: 95%;" type="text"/>	TELÉFONO	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
CORREO ELECTRÓNICO	<input style="width: 100%;" type="text"/>				

⁵ DOCUMENTO PROBATORIO

PARA OBTENER LA FIRMA ELECTRÓNICA AVANZADA ES NECESARIO QUE CON ESTA SOLICITUD ENTREGUE COPIA CERTIFICADA DEL DOCUMENTO PROBATORIO, EN LA RELACIÓN QUE APARECE A CONTINUACIÓN MARQUE CON 'X' EL DOCUMENTO QUE PROPORCIONA.

<u>PERSONA MORAL:</u>	<u>PERSONA FÍSICA:</u>
ACTA CONSTITUTIVA: <input type="checkbox"/>	ACTA DE NACIMIENTO: <input type="checkbox"/>
DECRETO: <input type="checkbox"/>	CARTA DE NATURALIZACIÓN: <input type="checkbox"/>
CONTRATO: <input type="checkbox"/>	DOCUMENTO MIGRATORIO VIGENTE: <input type="checkbox"/>
OTROS (ESPECIFIQUE):	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	
<input style="width: 100%;" type="text"/>	

<p>⁶ DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN</td> <td><input style="width: 95%;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES</td> <td><input style="width: 95%;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>APELLIDO PATERNO</td> <td><input style="width: 95%;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>APELLIDO MATERNO</td> <td><input style="width: 95%;" type="text"/></td> </tr> <tr> <td>NOMBRE (S)</td> <td><input style="width: 95%;" type="text"/></td> </tr> </table>	CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN	<input style="width: 95%;" type="text"/>	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	<input style="width: 95%;" type="text"/>	APELLIDO PATERNO	<input style="width: 95%;" type="text"/>	APELLIDO MATERNO	<input style="width: 95%;" type="text"/>	NOMBRE (S)	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<p style="text-align: center;">DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS CONTENIDOS EN ESTA SOLICITUD SON CIERTOS</p> <div style="border: 2px dashed black; height: 100px; width: 100%;"></div> <p style="font-size: small; text-align: center;">FIRMA O HUELLA DIGITAL DEL CONTRIBUYENTE, DEL ASOCIANTE, O BIEN, DEL REPRESENTANTE LEGAL, QUIEN MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE A ESTA FECHA EL MANDATO CON EL QUE SE OSTENTA NO LE HA SIDO MODIFICADO O REVOCADO</p>
CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN	<input style="width: 95%;" type="text"/>										
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	<input style="width: 95%;" type="text"/>										
APELLIDO PATERNO	<input style="width: 95%;" type="text"/>										
APELLIDO MATERNO	<input style="width: 95%;" type="text"/>										
NOMBRE (S)	<input style="width: 95%;" type="text"/>										

SE PRESENTA POR DUPLICADO



SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA
 AVISO DE INSCRIPCIÓN PATRONAL
 O DE REANUDACIÓN DE ACTIVIDADES

AFIL 01-A

EXCLUSIVO IMSS	
CLAVE DE MUNICIPIO	ARGUMENTO

4. PERSONA MORAL ()
 5. PERSONA FÍSICA ()

1. NUMERO DE REGISTRO PATRONAL _____
18 DIGITOS (00-999999999999)
2. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES _____
3. CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION _____

6. NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO (ARTICULO 9-A FRAC. VII DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL)					
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE (S)		APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	
7. NOMBRE COMERCIAL					
8. ACTIVIDAD O BIRO PRINCIPAL DE LA EMPRESA					
9. CLAVE DE REGISTRO MANIFESTADA		10. FRACCION	11. FIRMA	12. FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO	
				DA (2 DIG.)	MES (2 DIG.) AÑO (4 DIG.)
13. DOMICILIO FISCAL (DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 10 DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION)					
CALLE Y/O MANZANA		NUMERO EXTERIOR - INTERIOR		COLONIA Y/O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD	C.P.	TELEFONO	
14. DOMICILIO DEL PRINCIPAL CENTRO DE TRABAJO SI TIENE MAS DE UNO					
CALLE Y/O MANZANA		NUMERO EXTERIOR - INTERIOR		COLONIA Y/O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD	C.P.	TELEFONO	
15. DOMICILIO PARA RECIBIR Y OIR NOTIFICACIONES EN LA LOCALIDAD					
CALLE Y/O MANZANA		NUMERO EXTERIOR - INTERIOR		COLONIA Y/O POBLACION	
MUNICIPIO		ENTIDAD	C.P.	TELEFONO	
16. AFILIACION A CAMARA O AGRUPAMIENTO					
17. ANOTAR DATOS DEL ACTA CONSTITUTIVA					
No. DE FOLIO MERCANTIL		FECHA	No. DE LIBRO	No. DE FOJA	
No. DE ACTA CONSTITUTIVA		No. DE NOTARIA			
REGISTRO PUBLICO DE LA PROPIEDAD Y DEL COMERCIO			LUGAR Y FECHA DE CONSTITUCION		
18. MARQUE CON UNA X LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO					
<input type="checkbox"/> ALTA PATRONAL		<input type="checkbox"/> REANUDACION DE ACTIVIDADES			
19. FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O REPRESENTANTE LEGAL REPRESENTANTE LEGAL					
PATRON		SUJETO OBLIGADO		REPRESENTANTE LEGAL	
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
MARQUE CON UNA X SEGUN CORRESPONDENCIA					
CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CONSULTAR ACLARACION				EXCLUSIVO IMSS ADUNE DE RECIBO	
				DELEGACION	
				SUBDELEGACION	

**INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS
Y MODIFICACIONES
EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO**

DÍA	MES	AÑO

IMPORTANTE: PREVIO AL LLENADO DE ESTE FORMATO, SÍRVASE LEER CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES CORRESPONDIENTES. EN CASO DE QUE LOS ESPACIOS MARCADOS NO SEAN SUFICIENTES, ANEXAR LA INFORMACIÓN ADICIONAL EN HOJAS POR SEPARADO.

1. DATOS GENERALES					RÉGISTRO (S) PATRONAL (ES)	
NOMBRE, DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL						
DOMICILIO: CALLE			NÚM. EXT.	NÚM. INT.	COLONIA	
POBLACIÓN	ENTIDAD	CÓDIGO POSTAL	TELÉFONO	FAX		
INSCRIPCIÓN	MODIFICACIONES					
<input type="checkbox"/> INSCRIPCIÓN INICIAL	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> INCORPORACIÓN DE ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> COMPRA DE ACTIVOS	<input type="checkbox"/> ENAJENACIÓN	<input type="checkbox"/> ARRENDAMIENTO	<input type="checkbox"/> COMODATO
	<input type="checkbox"/> FIDEICOMISO TRASLATIVO	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE DOMICILIO	<input type="checkbox"/> SUSTITUCIÓN PATRONAL	<input type="checkbox"/> FUSIÓN	<input type="checkbox"/> ESCISIÓN	<input type="checkbox"/> REANUDACIÓN

2. DIVISIÓN ECONÓMICA Y GIRO				
<input type="checkbox"/> AGRICULTURA	<input type="checkbox"/> GANADERÍA	<input type="checkbox"/> SILVICULTURA	<input type="checkbox"/> PESCA	<input type="checkbox"/> CAZA
<input type="checkbox"/> INDS. EXTRACTIVAS	<input type="checkbox"/> INDS. TRANSFORMACIÓN	<input type="checkbox"/> CONSTRUCCIÓN	<input type="checkbox"/> COMERCIO	<input type="checkbox"/> SERVICIOS
ESPECIFICAR SU GIRO:				

3. MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES	
NOMBRE	NOMBRE

4. MAQUINARIA Y EQUIPO				
NÚMERO DE UNIDADES	NOMBRE	USO	COMBUSTIBLE O ENERGÍA	CAPACIDAD O POTENCIA

6. PERSONAL			
NÚMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES	OFICIO U OCUPACIÓN

CARTA PATRONAL



PERCEPCIONES DEL TRABAJADOR

_____ NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL (NSS)	
_____ APELLIDO PATERNO	DESCUENTO MENSUAL POR PENSION ALIMENTICIA (En su caso) \$ _____ (sin centavos)
_____ APELLIDO MATERNO	
_____ NOMBRE (S)	INGRESO MENSUAL ADICIONAL (En su caso) \$ _____ (sin centavos)
CENTRAL OBRERA _____	
CLAVES CENTRALES OBRERAS 01 NO SIND.; 02 CTM; 03 CROC; 04 CROM; 05 COR; 06 CGT; 07 COM; 08 FBR; 09 FENASI; 10 COCEM; 11 CRT; 12 Independiente; 13 FENASIS; 14 CONASIS; 15 SNTMMS; 16 STFFRM; 17 STPRM; 18 TELEFONISTAS; 19 SNTSS; 20 CTC; 99 OTROS (ESPECIFICAR)	

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O PATRÓN

_____ NOMBRE DE LA EMPRESA O PATRÓN		_____ NUMERO DE REGISTRO PATRONAL (NRP)
_____ DOMICILIO DE LA EMPRESA O PATRÓN		
_____ CALLE Y NUMERO		
_____ COLONIA O FRACCIONAMIENTO		
_____ MUNICIPIO O DELEGACIÓN	_____ ESTADO (ENTIDAD)	_____ CODIGO POSTAL
_____ PATRÓN O RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS		
_____ NOMBRE COMPLETO		
_____ CARGO	_____ LUGAR	_____ TELEFONO

_____ FIRMA DEL TRABAJADOR	_____ FIRMA DEL PATRÓN O RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS	SELLO DE LA EMPRESA O PATRÓN
<p><i>La empresa o patrón hace constar que los datos de referencia del trabajador son correctos a la fecha de emisión de esta carta patronal en apego a lo dispuesto por el Artículo 34 de la ley del INFONAVIT y manifiesta que todos los datos proporcionados son verdaderos, con pleno conocimiento del artículo 58 de la ley del INFONAVIT que a la letra dice "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".</i></p>		

Ciudad de _____ a _____ de _____ de 200__

AVISOS, LEYENDAS Y NOTAS ACLARATORIAS

La presente Carta Patronal es requisito para la inscripción de la Solicitud de Crédito del INFONAVIT.

En caso de crédito conyugal se deberá requerir una Carta Patronal para el cónyuge.

Al momento de la recepción de la Solicitud de Crédito, esta Carta no debe exceder una antigüedad de 60 días naturales de su fecha de expedición.

Los datos del empleo actual del trabajador serán cotejados con los registros patronales del Instituto.

Es importante que se verifique que el nombre del trabajador sea igual al anotado en su acta de nacimiento, en caso contrario el trabajador tendrá que realizar el cambio en la AFORE correspondiente.

En el INFONAVIT todos los trámites son gratuitos al igual que la expedición de esta Carta Patronal.

El trámite puede presentarse en cualquier oficina del INFONAVIT, de lunes a viernes de 8:30 a 14:00 horas.

Para aclaraciones sobre este trámite, comunicarse a INFONATEL en México D.F.: 91-71-50-50, Interior de la República: 01-800-00-83-900.

La Unidad Administrativa encargada de las quejas sobre este trámite: Gerencia de Responsabilidades, Quejas y Denuncias, ubicada en José Ma. Ibararán No. 47, 3er piso, Col. San José Insurgentes, C.P. 03900, México, D.F. Tel. Directo: 53-22-63-16, Comutador 53-22-63-00 Ext. 5296, 5390 y 5901 para el Interior de la República 01-800-50-83-474. Fax: (55) 53-22-68-89; Correo Electrónico: quejas@infonavit.gob.mx

CRED 1001/02



RECIBO BANCARIO DE PAGO DE CONTRIBUCIONES, PRODUCTOS Y APROVECHAMIENTOS FEDERALES

MEXICO

R.F.C.:

Total efectivamente pagado:

Razón Social:

Fecha del Pago:

No. de Operación:

Llave de pago:

Por el concepto siguiente:

IGR personas morales

Periodo

Tipo de Pago: NORMAL

Impuesto a cargo

Recargos

Cantidad a Cargo

Cantidad Pagada

Cadena de Origen

||10001=c08961203C08||10017=405|20001=40021|20002=7793913|40002=20070222|40003=12:05|40008=8f9b4f2224|10102=1|10127=2007|10122=1|10104=400|10106=5|10108=405|10116=0|10117=405|10120=405|30003=00001000007000153736||

Sello Digital:

MKSAUBxarvv5y0MQE1cGxT68nJqjOd/wHfj8aJNfHda1zycGwE2COCTFmIDbr5o8Uk1wv1xQd42y3qsk8xg7bcclaptckAmq6b0y9uxp022b1/H000w4YY+mbHTwE#89B0VURUCIXUT65dk8Fj7f847c51NtwnLw8o9clAug=



RECIBO BANCARIO DE PAGO DE CONTRIBUCIONES, PRODUCTOS Y APROVECHAMIENTOS FEDERALES

MEXICO

R.F.C.:

Total efectivamente pagado

Razón Social:

Fecha del Pago:

No. de Operación:

Llave de pago:

Por el concepto siguiente:

Impuesto al valor agregado

Periodo

Tipo de Pago: NORMAL

Impuesto a favor

Cantidad a Cargo

Cantidad Pagada

Cadena de Origen

1|10001=c68961203C08|10017=0|20001=40021|20002=7794031|40002a200
70222|40003=12:11|40008=7100031A27|11902=1|11927=2007|11922=1|11
903=71189|11908=0|11916=0|11917=0|11920=0|30003=0000010000070001
537361|

Sello Digital

ck16tkgb50/5m1yktk0574/v7154-sL.vORJ8XEN/PUCGR2br23uHOV/ED/AN/2s
vv63Jkvmu|TbPr50EP1gUTU2ikcpL0vfVH13JASnp4rc02iv5TfY9N6vUwL72xW
nSye4cpvygyXPS6TU/e/fpaY4b9ydJDC9r3E2007pMxL=

CONCLUSIONES

Ante la diversidad de trámites y cálculos que deben de realizarse, el personal encargado de elaborar la nómina debe ser gente preparada para ello; es decir debe tener los conocimientos suficientes para poder desempeñar bien este trabajo. Por lo que además debe de estar bien actualizado respecto a los cambios que se lleven a cabo, como los de tarifas, tasas, periodos, los cuales nos indican que debemos de actualizar nuestros archivos para efectuar correctamente el cálculo de la nómina.

Además cabe señalar que la previsión social representa para el trabajador la forma mediante la cual puede lograr, alcanzar una mejor forma de vida; también es cierto que el patrón representa una forma de poder lograr, poder incrementar la productividad de sus empleados utilizándolo como una forma de incentivar a sus empleados mediante políticas, que permitan otorgar prestaciones adicionales a los empleados.

En el presente trabajo se presento una visión general de cada uno de los aspectos que integran una nómina, por lo cual es menester hacer notar que la elaboración de la nómina no se puede dejar a la ligera ya que el incurrir en errores u omisiones puede ocasionar grandes problemas a las empresas.

También la ventaja de llevar un control adecuado nos evitara muchos problemas, de tipo legal y laboral, ante las autoridades como la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, la tesorería correspondiente, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La relación que se tenga con el sindicato, el pago puntal y justo de sueldos evitara huelgas e inconformidades que repercutirán directamente en la productividad de la compañía.

BIBLIOGRAFÍA

Código Financiero del Distrito Federal y Estatal
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Código Fiscal de la Federación
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Comentarios prácticos a la resolución miscelánea fiscal
Hernández Rodríguez Jesús F.
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Derecho del trabajo
De la Cueva Mario,
Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1946

Diccionario de Contabilidad
Stephany Paola,
C.E.I.D.S.A 2004

Estudio integral de la nómina
Orozco Cofín Luis Angel
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

El nuevo Artículo 123,
Trueba Urbina, Alberto
Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1962

El Nuevo Derecho del Trabajo,
De la Cueva Mario,
Editorial Porrúa, S.A, México, D.F., 1978

Historia de México
Bravo Ugarte Jose.
Editorial Porrúa, S.A, México, D.F., 1959

Ley del Impuesto Sobre la Renta
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Ley del INFONAVIT
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Ley del SAR
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Ley del Seguro Social
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Ley Federal del Trabajo
México; Ediciones Fiscales ISEF, 2006

Metodología de la investigación
Hemández Sampieri Roberto
México; McGraw-HillInteramericana, 2006

Metodología de la investigación
Namakforoosh, Mohammad Uaghi
México, Limusa, 2000

Metodología de investigación en finanzas y contabilidad
Ryan Bob
Barcelona, Deusto: ACCID, deposito legal 2004

REFORMA FISCAL PARA 2007, DECRETOS Y REGLAMENTOS

RECURSOS INTERNET

<http://www.sar.gob.mx>

<http://www.imss.gob.mx>

<http://www.infonavit.gob.mx>

<http://www.sat.gob.mx>

<http://www.nuevoconsultoriofiscal.com.mx>

<http://www.impuestum.com.mx>

<http://www.dof.gob.mx>

<http://www.bibliojuridica.org/revistas/>

.