



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

OBLIGACIONES PATRONALES DERIVADAS DE LA NOMINA

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

**P R E S E N T A:
APOLONIO CALZADA MATA**

ASESOR: C.P. JOSÉ FRANCISCO ASTORGA Y CARREÓN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

RECONOCIMIENTOS

A DIOS

A ti por ser mi creador, por ser en mi el consuelo y fortaleza espiritual, que eres paciente y mi apoyo

A LA UNAM

Por darme la oportunidad de pertenecer a la máxima casa de estudios que hay en nuestro país, es un orgullo para mí haber concluido una etapa muy importante de mi vida académica y ser parte de la familia universitaria

A LA FES CUAUTITLAN

Por darme la oportunidad por medio de los profesores de adquirir los conocimientos básicos pero muy importantes en mi formación profesional, mi admiración y respeto a cada uno de ellos por su dedicación y paciencia para darnos las bases necesarias para el camino profesional

A MI PAPÁ

A ti que me diste la vida y que esforzaste por ser de mí una persona útil a la sociedad.

A MI MAMÁ

A ti que eras mi hombro para llorar, mis piernas, mis brazos para poder dormir. Un consuelo mis oídos para escuchar mis problemas, mi boca para darme consejos y palabras de aliento y mis ojos que vieron mis triunfos y fracasos y que nunca mostraste síntomas de flaqueza hacia mí y que siempre me impulsaste a concluir mi carrera

MAGO

A ti que fuiste mi segunda madre, que siempre estuviste pendiente de mis necesidades, dejando de vivir tu propia vida por ayudarme, de estar al pendiente de mi educación y de que no tomara el camino equivocado.

FERNANDO

Tu que fuiste el mayor de los hombres , que te tocó hacer funciones de papá, que estuviste pendiente de mi educación, que me enseñaste un trabajo y por apoyar en las necesidades de la casa, que te preocupaste por que tuviéramos un techo en donde vivir.

CHILO

A ti por tus muestras de aliento, por tu preocupación, por esa alegría que contagias para poder seguir adelante y no quedarse en el intento por enseñarme a tomar la vida de un modo mas positivo.

GRIS

A ti te tengo un buen recuerdo, por ser la que se encargaba de prepararme para ir a la escuela, la que siempre estuvo al pendiente de mis movimientos.

ANGELES.

A ti por soportar mis malos ratos, por aguantar mis desplantes y groserías por ser paciente

ROSA

A ti por apoyarme en los momentos de más apremio, por ser un ejemplo a seguir en la educación.

SOCORRO

A ti la que fuiste la que más cariño y atención tuvo y que recibió por parte mía, que me enseñaste a ser tolerante y razonable, la que me enseñó que cuando se tiene el deseo de vivir no hay obstáculos para poder ser feliz

SOL

A ti que fuiste la que me antecedió, que fue con la que más pelee, de pequeños y que a pesar de los años no me guardas ningún rencor y que ahora nuestra relación es inmejorable.

PAULA

A ti que tienes el mismo carácter que yo y los mismos arranques y que a pesar de ello nunca tuvimos muchas diferencias.

TOÑO

A ti que fuiste el hermano hombre menor, que tuviste que aguantar regaños por parte mía para que te esforzarás más en la escuela pero Dios sabe que todo lo hice por tu bien para que no cometieras los mismos errores que yo y lograrás lo que te propusieras

MARTHA.

A ti por el apoyo brindado durante toda la carrera ya que estuviste conmigo durante toda la carrera dandome muestras de aliento y apoyandome en lo academico,dandome los animos suficientes para que no decayera el en los momentos dificiles que, para que librara los obstaculos que se me fueran presentando.

A MI ESPOSA.

A ti que supiste ser una gran mujer y gran compañera que supiste aguantar los momentos dificiles,las privaciones, los enojos que con tus muestras de aliento me fuiste impulsando ,que pasaste desvelos ,privaciones para que yo lograra una meta que me habia trazado ,por tomar los momentos dificiles con actitud positiva por darme eso hijos tan maravillosos

A MIS HIJOS

A ustedes que fueron mi aliciente para poder llegar a la meta que me habia trazado, por haber soportado las privaciones durante la carrera por siempre dedicarme una sonrisa en los momentos dificiles por conservar esa chispa . de legria para pode darme animos

A MIS AMIGOS.

Por los momentos que he pasado con cada uno de ustedes, por ayudarme a salir adelante y apoyarme en los momentos dificiles en los cuales he necesitado una mano amiga por motivarme a seguir construyendo lo que habia dejado inconcluso gracias. Magali, Liliana, Aaron, Estevan, Alfredo, Claudia, y muchos otros que apoyaron.

A MI ASESOR.

Quien me brindo su apoyo incondicional y tiempo y sus consejos que gracias a ello logra que finalizara con exito el desarrollo de este trabajo que con su dedicación me demostro que no ahi obtaculos cuando se tiene la intención y la ganas de lograrlo.

Gracias a cada uno de ustedes que con sus muestras de afecto me han ayudado a ser creer que cuando se tiene una meta con esfuerzo y sacrificio se puede lograr.

Título: Obligaciones patronales derivadas de la Nómina.

Objetivo: Explicar las obligaciones de un patrón, y aplique las disposiciones laborales, fiscales, de Seguridad Social. En torno a los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral.

Planteamiento del problema: Existe una gran necesidad de detallar al patrón como al trabajador, tanto derechos como obligaciones a los que están sujetos, al estar registrados en una Nómina. Esperando que este trabajo de Tesis, sea de gran utilidad para el contribuyente.

INDICE

Introducción

Capítulo 1. Generalidades

1.1	Aspectos históricos y antecedentes	2
1.2	Jerarquía de Leyes aplicables en materia laboral y Fiscal	4
1.3	Tipos de Salarios	5

Capítulo 2. Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativas a salario

2.1	Origen de la Ley Federal del Trabajo	6
2.1.1	Nacimiento y contenido de la Ley Federal del Trabajo	6
2.1.2	Definición del Patrón y Trabajador	7
2.1.3	Relación de Trabajo	7
2.1.4	Tipos de Contrato	9
2.1.5	Jornadas de trabajo	16
2.2	Salario	18
2.2.1	Días de descanso	19
2.2.2	Prima dominical	20
2.2.3	Vacaciones	20
2.2.4	Prima vacacional	21
2.2.5	Prima de antigüedad	22
2.2.6	Participación de utilidades	22
2.2.7	Aguinaldos	22
2.2.8	Prestaciones	23

Capítulo 3. Impuesto sobre la renta de Salarios

3.1	Ley de Impuesto Sobre Renta (LISR)	25
3.1.1	Indemnización por riesgo o enfermedades	25
3.1.2	Pensiones, jubilaciones y haberes de retiro	26
3.1.3	Reembolso de gastos médicos y funeral	27
3.1.4	Indemnización por separación	29
3.1.5	Gratificación o aguinaldo, primas vacacionales, dominicales y Participación de los Trabajadores en las Utilidades.(PTU)	29
3.1.6	Percepciones por gastos de representación y viáticos	30
3.1.7	Pagos de trabajadores del gobierno	31
3.1.8	Cálculo del Impuesto mensual a salario	32
3.1.9	Declaración anual	33
3.1.10	Impuesto Especial Tarifa Unica (I.E.T.U)	36
3.1.11	La Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU)	44

Capítulo 4. Seguridad Social

4.1	Obligaciones patronales	50
4.1.1	De las bases de cotización y de las cuotas	52
4.1.2	Integración del salario base de cotización	54
4.1.3	Cálculo de las cuotas obrero-patronales	54

4.1.4	Límites de cotización	56
4.1.5	Cuotas obrero-patronales	59
4.1.6	Aportaciones al INFONAVIT	64
Capítulo 5 Impuestos locales sobre Nómina		
5.1	Concepto de Nómina	65
5.1.1	Tipos de Nómina	65
5.1.2	Proceso para elaborar una Nómina	67
5.1.3	Determinación del 2% sobre Nómina	68
5.1.4	Datos que debe contener una Nómina	70
5.1.5	Datos para el pago	73
5.1.6	Fechas	74
5.1.7	Otros	75
5.1.8	Obligaciones de los patrones y trabajadores	76
CASO PRACTICO		79
CONCLUSIONES		109
BIBLIOGRAFÍA		110

INTRODUCCIÓN

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

Estos fueron los primeros pasos en materia de control del pago y las prestaciones de los trabajadores, función que con el tiempo ha ido evolucionando hasta llegar al momento actual en el que las grandes organizaciones invierten en procesos y programas altamente sofisticados, utilizan grandes espacios físicos para desarrollar dichas tareas y cuentan con personal altamente dedicado exclusivamente a calcular las nóminas, en donde se debe de tener los conocimientos teórico – prácticos en materia laboral, fiscal y de seguridad social .

Ya que estas leyes nos señalan los derechos y obligaciones que tienen los patrones con los trabajadores.

En el primer capítulo veremos aspectos históricos y tipos de sueldos y salarios así como la diferencia entre estos; en el capítulo dos hablaremos de las disposiciones en materia laboral de acuerdo con la ley federal del trabajo y el código fiscal de la federación de los diferentes tipos de contrato de los días de descanso y diferentes primas a que se tiene derecho; en el capítulo tres, expondremos los tipos de impuesto a los salarios así como la ley del impuesto de la renta y los derechos que tiene el trabajador por concepto de enfermedades pensiones jubilaciones, etc; en el capítulo cuatro, se dará un panorama general de aportaciones en el seguro social y obligaciones en cuotas obrero-patronales; en el capítulo cinco conoceremos los tipos de nomina el proceso para elaborarla, la determinación del 2% sobre nómina, datos que debe contener y fechas de pago.

Por lo antes expuesto se considera de gran importancia el tema, por lo que se da a conocer esperando que sea de gran utilidad a quien se relacione con este tema

Capítulo 1

Generalidades

1.1 Aspectos históricos y antecedentes.

En la vida del hombre prehistórico, todas las actividades dependieron del cultivo de la tierra. Esto causó una primera división social del trabajo; la horda se transformó en una colectividad laboral más unida.

El trabajo se siguió haciendo en conjunto, y poco a poco el hombre primitivo pasó de la propiedad colectiva agrícola a la propiedad privada. Esta diferencia entre la propiedad comunitaria de los medios de producción y la propiedad privada de los tiempos finales, definió las relaciones entre los miembros de las comunidades primitivas

El perfeccionamiento de la agricultura generó la segunda división social del trabajo, cuando surgieron los oficios, pues cada individuo se dedicó específicamente a una actividad; surgieron así los alfareros, los cesteros, los tejedores, etc. Estos cambios fueron muy importantes para el hombre primitivo y al frente quedaron los ancianos, por ser los de mayor experiencia y el jefe guerrero por ser protector de la colectividad.

Con la experiencia que adquirían, los agricultores mejoraban la calidad de los productos agrícolas. Al principio utilizaron un palo para cavar y la azada, después de un cuchillo para segar y el mortero para moler granos.

Casi a la vez apareció la ganadería, cuando la vida sedentaria propició el control de animales en cautiverio como reserva alimenticia, con cuyas crías formaron rebaños considerables, lo que hizo que ciertos grupos humanos se dedicaran específicamente al pastoreo, mientras otros seguían dedicándose a la agricultura.

Por primera vez en la historia empezaron a sobrar alimentos y otros productos, lo que propició que unos cuantos miembros del grupo acumularan bienes y apareciera la propiedad privada; quienes poseían propiedad privada,

acumularon riqueza y se liberaron del trabajo productivo, emplearon a trabajadores que habían perdido su tierra por deudas, malas cosechas u otras causas. Las relaciones comerciales se iniciaron cuando los grupos empezaron a intercambiar sus productos sobrantes (trueque) por otros que no poseían o no podían producir.

Durante este proceso, la valoración del trabajo humano tuvo una importancia definitiva para los grupos neolíticos, pues algunos trataron de enriquecerse de manera gratuita, obligando a trabajar a los esclavos, quienes podían serlo por tener deudas, por haber sido conquistados o por tener que pagar tributos. Muchos grupos humanos quedaron sometidos por el control de otros que explotaban su trabajo; el esclavo fue valorado como un bien más de propiedad privada, al igual que las tierras, el ganado o las casas.

La fabricación de utensilios de piedra, cada vez más perfeccionados, permitió que el hombre aprovechara mejor los recursos. Apareció la vivienda permanente, que construyeron con diversos materiales. Estas viviendas fueron el origen de las primeras aldeas como centros básicos de convivencia humana; los tejidos realizados a base de fibras vegetales dieron empleo a un mayor número de individuos; se inició la fabricación del pan mediante molinos y hornos primitivos; se inventó la rueda; surgió la navegación por ríos y por la costa de los mares. Durante el Neolítico, la humanidad sentó las bases para su desarrollo posterior.

En la medida que la economía ha intervenido en los diferentes actos humanos principalmente los de tipo racional, se han tenido que inventar sistemas que contribuyan a hacer más sencillo el quehacer económico del hombre.

Para la satisfacción de sus necesidades el ser humano necesita un ingreso que obtiene por medio de un trabajo, o sea de la ocupación que va a depender del volumen de la demanda y la capacidad de producir fuentes de ocupación.

El interés en la connotación económica, es un término que está asociado al capital, el propietario de los bienes no los utiliza directamente sino que son cedidos a otra persona que se compromete a entregarle una remuneración

periódica, mientras no pueda devolverle tales bienes. En el fondo el interés es la retribución que percibe un factor de producción, los bienes de capital que se ha convertido en apariencia en la retribución de un préstamo monetario; esto ocurre a nivel particular, a nivel de países o de instituciones de crédito especialidades.

En la época moderna, la Ley Chapellier, señaló: “No existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad”

El Código penal castigo severamente aquellos actos que “a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos” interrumpieran las marchas de las fuerzas económicas.

El Código Civil, regula la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiendo condiciones laborales notarias inhumanas, jornadas excesivas, salarios injustos y sin hacer distinción de personas.

Los derechos de los trabajadores fueron reconocidos al promulgarse la Constitución Política y quedaron protegidos por la Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrón.

1.2 Jerarquía de leyes aplicables en materia laboral y fiscal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Laboral Art. 123

Ley Federal del Trabajo

Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Fiscal Art. 31 Fracc. IV

Código Fiscal de la Federación

Ley del Seguro Social

Ley del Impuesto Sobre la Renta

Ley del INFONAVIT

Ley del SAR Códigos Financieros Estatales

1.3 Tipos de salario

Fijo Es el más común en la gran mayoría de las empresas ya que los trabajadores por lo general además de este ingreso reciben alguna otra prestación social, cabe recordar que la base para determinar el impuesto es sobre su salario por cuota diaria (Sueldo Mensual Sin Prestaciones Entre 30 días)

Variable Este Tipo de salario es para aquellos trabajadores que reciben su salario a Destajo, Son Comisionistas u otros semejantes.

Para determinar el sueldo por cuota diaria es necesario sumar el sueldo que obtuvo el trabajador por cada uno de los meses y dividirlo entre el número de meses laborados, y el resultado dividirlo entre 30 días.

Mixto Este tipo de salario es una combinación de los dos tipos de sueldos antes mencionados.

Para poder determinar el salario por cuota diaria es necesario determinar el sueldo promedio variable (Suma del Sueldo Variable de cada mes entre el número de meses laborados) adicionado con el sueldo mensual ordinario y el resultado dividirlo entre 30 para obtener el Sueldo por cuota diaria.

CAPÍTULO 2

Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativas a salarios

2.1 Origen de la ley federal del Trabajo.

Vista la importancia que representa en la sociedad el derecho del trabajo, entraremos al análisis de algunos aspectos más relevantes contenidos en la Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que regula el derecho del trabajo.

2.1.1 Nacimiento y contenido de la Ley Federal del Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo fue, promulgada por el Congreso de la Unión en el año 1931, eliminando con ello las diferentes legislaciones laborales que existían en los estados del país, siendo las razones por las cuales se promulgó ésta ley de carácter social y político: las primeras tienden a unificar criterios jurídicos y técnicos, evitando contradicciones en la interpretación de la ley, además de darle la supremacía federal y reconocer el carácter eminentemente social de su origen, como ley protectora de los derechos de los menos favorecidos y como factor de equilibrio de las partes involucradas en el proceso productivo.

Desde su origen ha tenido pocas modificaciones, entre las más relevantes se encuentran; la de 1970 misma que se encuentra vigente, reformándose posteriormente en 1980.

El contenido de la Ley Federal del Trabajo se divide en tres partes:

- 1.-Derecho individual del trabajo.
- 2.-Derecho colectivo del trabajo.
- 3.-Derecho procesal del trabajo.

2.1.2 Definición de patrón y trabajador

PATRON

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

Para que una persona sea considerada como patrón se requiere que éste, reciba los beneficios del trabajo ejecutado por los trabajadores; así tenemos que una persona física o moral se convierte en patrón cuando se beneficia de los trabajos ejecutados por trabajadores

TRABAJADOR

Es la persona física que presta a otra (física o moral) un trabajo personal subordinado a cambio de un salario

Debemos destacar que el trabajo ejecutado debe ser directamente por el trabajador, sin intermediario o representante, esto obedece a que el derecho al trabajo es un derecho individual y si bien existe la posibilidad de que los trabajadores se asocien en sindicatos o se les pueda contratar por grupo, las consecuencias jurídicas por la prestación del trabajo producen efecto respecto de cada uno de los trabajadores, por lo tanto los contratos colectivos de trabajo o una demanda interpuesta en contra de un patrón por varios trabajadores, no les genera por ser varios trabajadores más derechos, ni tampoco puede uno de los trabajadores darse por pagado o desistirse de los derechos de otro trabajador.

2.1.3 Relación de trabajo

Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona (física o moral), mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo es el acto material o intelectual por virtud de cual una persona se subordina a otra persona física o moral, entendiéndose por subordinación el poder de mando que tiene el patrón y el deber de obediencia del trabajador, para conseguir los fines de la empresa o del patrón.

Sin embargo la subordinación no debe mal entenderse, como un acto de sumisión incondicional; necesariamente implica del trabajador la voluntad de obediencia en la realización de su trabajo para contribuir al logro de los objetivos de la empresa y del patrón el respeto a la dignidad del trabajador, sin distinción de su credo religioso, raza, sexo o ideología política; pues el desarrollo y éxito de la empresa se encuentra ligado al trabajo productivo, innovador y crítico que realizan los trabajadores.

La relación de trabajo nace desde el momento de que el trabajador se subordina al patrón, sin necesidad de existir formalismo o solemnidad, es decir sin necesidad de la existencia de un contrato de trabajo, ya que en el caso del trabajador para que se entienda que inicia la relación de trabajo debe haber subordinación al patrón y ,esto implica un acto de voluntad del trabajador, a diferencia del patrón que para que de, inicio una relación laboral con un trabajador pueda expresar su voluntad expresa o tácitamente, o bien dejar de expresar su voluntad pero resultar beneficiado del trabajo ejecutado.

La relación de trabajo y el contrato de trabajo formalmente celebrado producen los mismos efectos, es decir, a través de éstos el trabajador se vuelve sujeto del derecho laboral y por lo tanto susceptible de disfrutar los derechos, prerrogativas y prestaciones que la ley laboral establece en su favor.

Definida la relación de trabajo, es importante considerar el caso en que no parece muy clara la subordinación o el salario, pero sin embargo, si existe relación de trabajo:

Existe relación de trabajo y no contrato de prestación de servicios profesionales, cuando un profesionista presta sus servicios a un patrón y se encuentra bajo su subordinación, es decir que el patrón puede disponer del trabajo del profesionista en la forma y tiempo que el patrón decida, sin importar la forma en que se le pague al profesionista, pudiéndosele pagar inclusive por honorarios, independientemente de que en profesionista trabaje la mayor parte del tiempo ni dependa exclusivamente del patrón.

2.1.4 Tipos de contrato

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

Los elementos de un contrato civil, para que nazca y exista, son:

A)- El acuerdo de voluntades o consentimiento.

Este surge cuando las partes que van a intervenir en el contrato manifiestan estar de acuerdo en las obligaciones o derechos derivados del contrato que se celebra, el consentimiento se puede manifestar de manera expresa, el cual puede ser verbalmente, por escrito o bien mediante signos inequívocos de lo que se desea; la otra forma de manifestación del consentimiento es de manera tácita, consistente en hechos o actos que den bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

1- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

El derecho jurídicamente tutelado o protegido por el derecho laboral es el derecho al trabajo, el cual como y quedó definido sólo puede ejecutarse por personas físicas, las que buscan obtener por medio del trabajo el salario que les permita satisfacer sus necesidades; por lo que no basta que la legislación laboral proteja el derecho al trabajo, sino que además busca garantizar la estabilidad en el empleo; entendiéndose a esta como la seguridad que obtiene el trabajador una vez iniciada la prestación del trabajo para no ser separado de su trabajo, sino por las causas justificadas que contempla la Ley Federal del Trabajo y en caso de que el trabajador sea despedido de manera injustificada, el patrón se hace acreedor a las sanciones previstas por la ley.

Es precisamente fundado en el razonamiento de la estabilidad en el empleo, el criterio de que los contratos de trabajo se celebran por tiempo indeterminado a menos que la propia naturaleza del trabajo permita que el contrato de trabajo se celebre por tiempo u obra determinados.

A mayor abundamiento cuando no se celebra por escrito contrato de trabajo, se entiende que se contrata al trabajador por tiempo indeterminado.

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA

El contrato de trabajo por obra determinada debe celebrarse exclusivamente cuando su naturaleza lo requiera, ejemplo de ,este contrato es cuando se imparte un curso de capacitación, la construcción de una nave industrial, el trabajo realizado por un pedido especial; recordemos que para que se justifique ,este tipo de contrato es necesario que la naturaleza del trabajo que le dio origen será de carácter extraordinario, y no constituya una actividad normal de la empresa, ya que de prevalecer la materia de trabajo se prorrogará el contrato de trabajo.

Se recomienda tener mucho cuidado en la celebración de ,este tipo de contratos, ya que su carácter de contrato por tiempo indeterminado, no lo determina en nombre que se le dé al contrato, sino la naturaleza del trabajo ejecutado; por lo que el trabajador no obstante que se contrato por obra determinada, puede al finalizar la obra demandar argumentando que fue despedido, correspondiéndole al patrón demostrar que fue contratado por obra determinada y que éste se termino.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

La celebración de estos contratos se permite en dos casos; el primero es cuando la naturaleza del trabajo lo requiera y el otro caso en cuando sustituye temporalmente a otro trabajador.

A) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo.

Este caso es común normalmente en la llamada temporada alta, característico de algunos giros como: papelerías, hoteles, etc.

en razón de que solo en determinadas fechas la actividad normal de la empresa aumenta considerablemente, lo que hace necesaria la contratación de

personal adicional, pudiéndose celebrar este tipo de contratos por dos días, doce días, treinta o más.

B) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

Normalmente esto sucede cuando un trabajador se incapacita por enfermedad o accidente de trabajo, y es necesario la contratación de otro trabajador que lo sustituya mientras dure la incapacidad, una vez que el trabajador se incorpore al trabajo termina la materia de trabajo, pero lo más importante es tener los elementos necesarios para comprobar el motivo que origina la temporalidad del trabajo, ya que de lo contrario, se corre el riesgo de que si demanda el trabajador y el patrón no comprueba las causas de la temporalidad se le impute despido injustificado.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Aunque no es la finalidad de estas líneas el estudio del contrato colectivo de trabajo, vamos a señalar algunos aspectos que nos permitirán distinguir la diferencia entre contrato colectivo y contrato individual.

La Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 386, como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o más empresas o establecimientos".

La finalidad del contrato colectivo del trabajo es la mejora del salario, prestaciones y en general las condiciones generales de trabajo, para elevar la calidad de vida del trabajador y en consecuencia de su familia; con lo que no queremos decir que la celebración de este tipo de contratos permita por si mismo elevar la calidad de vida de los trabajadores, pero si facilita la debida distribución de la riqueza.

La celebración del contrato colectivo de trabajo siempre deber ser por escrito, y además la ley exige que debe depositarse un ejemplar ante la junta de conciliación correspondiente, su administración corresponde a un sindicato, pero sus beneficios alcanzan a todos los trabajadores aunque no estén sindicalizados o pertenezcan aun sindicato distinto al que administra el contrato colectivo.

En los contratos colectivos, normalmente se estipulan prestaciones laborales superiores a las contempladas en los contratos individuales de trabajo, y por supuesto superiores a las señaladas por la ley; teniendo la característica de que puede ser revisado cada año con respecto al salario y cada dos años respecto a las condiciones de trabajo, teniendo como finalidad la revisión de mejorar las condiciones de trabajo y salarios.

La sola existencia de un contrato colectivo de trabajo no es suficiente para comprobar las condiciones de trabajo de cada uno de los trabajadores, pues en él se incluyen las condiciones generales de trabajo que deberán disfrutar los trabajadores, pero no contiene las condiciones específicas de cada trabajador, por lo que se recomienda que además se firmen los correspondientes contratos individuales de trabajo.

Las consecuencias jurídicas por la falta de cumplimiento a un contrato colectivo de trabajo por parte de un patrón, es la posibilidad del sindicato titular del contrato colectivo a emplazar a huelga a la empresa por violaciones o por revisión del contrato.

CONTRATO A PRUEBA

Estrictamente no existe el contrato a prueba, sin embargo en la práctica es común que los patrones consideren los primeros treinta días de prestación de servicios como periodo de prueba, ya que en este lapso de tiempo generalmente el trabajador puede demostrar sus habilidades laborales, capacidad y experiencia; la misma Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 47 fracción I como una de las causas de terminación de relación trabajo, sin responsabilidad para el patrón "engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

Es importante no confundir esta causal de rescisión con el contrato a prueba, pues existe la prohibición de celebrar contratos de treinta días sin causa

justificada, siendo los casos de la causa justificada cuando se celebran los contratos por tiempo determinado por suplencia, por temporada o por obra determinada, la explotación de minas que carezcan de materiales costeables o para la restauración de minas o para la inversión de capital; siendo caso de excepción el contrato colectivo de trabajo donde los mismos sindicatos han aceptado la inclusión de una cláusula donde se determina el periodo de prueba del trabajador.

El segundo caso de excepción se refiere a los trabajadores domésticos donde el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los treinta días de iniciación de prestación de servicios.

Este tipo de contratos se recomienda en el ramo de la construcción, en virtud de que normalmente esa actividad ha representado muchos conflictos laborales, el motivo de la complicación de la relación laboral en estos trabajos se debe a que en primer lugar con frecuencia interviene para la contratación de trabajadores el intermediario o contratista, el que argumenta tener la capacidad económica suficiente para responder de las prestaciones laborales, lo cual no siempre es verdad y por lo tanto obliga solidariamente al propietario de la obra a responder de las prestaciones laborales derivadas de la relación de trabajo, además de que también este tipo de trabajo se presta para la celebración de contratos de trabajo por tiempo o por obra determinados, en razón de que la naturaleza del trabajo lo permite.

Las recomendaciones más sobresalientes en la celebración de este contrato consiste, en verificar la capacidad real de la empresa con quien se contrata para que pueda responder de los derechos laborales de sus trabajadores, especificar en el contrato la calidad y cantidad de materiales a utilizar, fijar un precio total por la obra a ejecutar, de preferencia celebrar el contrato con personas morales (constructora o sociedad mercantil).

El derecho civil es el que se encarga de reglamentar este contrato, por lo que en términos normales las consecuencias jurídicas serían de naturaleza civil, pero en la práctica, la deficiente observancia de los requisitos de este tipo de contratos, o cuando se celebran estos contratos tratando de disfrazar una relación laboral; sus consecuencias jurídicas son laborales; recordemos que las consecuencias jurídicas de un contrato no lo determina el nombre del contrato sino la naturaleza del objeto y la ejecución del mismo.

Dentro del derecho mercantil encontramos debidamente reglamentado éste tipo de contratos, el cual se define por el artículo 273 del Código de Comercio, como el mandato aplicado a actos concretos de comercio, apareciendo dos figuras como sujetos del contrato el comitente que es el que confiere la comisión mercantil y el comisionista que es el que la desempeña; entre sus principales características encontramos: que puede celebrarse por escrito o verbalmente, sin que sea necesario que el comisionista acepte la comisión mercantil, pero basta que ejecute un acto propio de la comisión para que se entienda por aceptada y además obliga al comisionista a continuar ejecutando las obligaciones y actos que se desprendan de la comisión mercantil de que se trate, es importante resaltar que el código de comercio señala que el comisionista debe desempeñar por sí los encargos que recibe, y no puede delegarlos sin estar autorizados para ello, pudiendo emplear en el desempeño de su comisión, dependientes en operaciones subalternas.

Existiendo el riesgo de que en caso de que el comisionista no posea los recursos suficientes para responder de los derechos laborales de los trabajadores que emplee, será subsidiario responsable el comitente.

Así mismo, el código señalado refiere que el comisionista, en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del comitente, y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo; pudiendo interpretarse que las instrucciones que recibe el comisionista no necesariamente se equipara a subordinación jurídica, ya que las instrucciones las puede recibir diariamente, semanal, mensual o cualquier otra modalidad; por lo que el riesgo de derivarse una relación laboral de un contrato de comisión mercantil dependerá de la subordinación jurídica que se dé en el desempeño de la comisión mercantil.

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Se encuentra reglamentado dentro del derecho civil, sin embargo consideramos que deben realizarse algunas consideraciones que lo relacionan con el derecho laboral.

El contrato de prestación de servicios profesionales, se puede celebrar con personas físicas o morales como prestador del servicio, y atendiendo a que en

derecho laboral se considera trabajador sólo a personas físicas, si se celebra , éste tipo de contrato con una persona moral se evita el riesgo de que se le pueda demandar laboralmente al que recibe los servicios pues no se puede argumentar que una persona moral fue trabajador de otra persona física o moral.

Caso contrario ocurre cuando se contrata a un profesionista para prestar sus servicios, pues independientemente de que debe reunir el carácter de profesionista o de estar dado de alta en la Secretaría de Hacienda, contar con un domicilio fiscal y expedir recibos de honorarios, si la naturaleza del trabajo que ejecute presupone subordinación jurídica hacia el que recibe sus servicios, estaríamos frente a una relación laboral y no ante un contrato de servicios profesionales; a mayor abundamiento, no es necesario que el profesionista dependa en lo económico exclusivamente del beneficiario de los servicios, ni que la mayor parte del tiempo lo dedique a este; basta que se dé la subordinación, es decir que el que recibe los servicios (patrón) disponga del trabajo del profesionista bajo los términos y condiciones que el primero establezca.

Otro de los casos que en la práctica es recurrente, es el de los profesores hora clase los cuales imparten cátedra por una o varias horas ante una o diversas instituciones educativas, normalmente se les contrata por contrato de prestación de servicios profesionales, pero como ya hemos dejado señalado, si existe subordinación jurídica (normalmente en estos casos sí existe) estaremos ante una relación laboral y no un contrato civil.

2.1.5 Jornadas de trabajo

Jornada de trabajo, al elaborarse el contrato de trabajo debe acordarse la jornada de trabajo la cual consiste en el periodo de tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón para ejecutar su trabajo, debiéndose resaltar el hecho de que la jornada de trabajo no se refiere al tiempo materialmente laborado, volviendo a surgir la figura de la subordinación.

Respecto a la jornada de trabajo la ley determina los máximos que deben fijarse en la jornada de trabajo, es así que tenemos que la jornada de trabajo diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas, la cual tendrá una

duración máxima de ocho horas; la jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, la cual no podrá exceder de siete horas, de la combinación de estas surge la jornada mixta la cual es la comprendida en periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, no pudiendo exceder dicha jornada de siete horas y media.

Las horas de trabajo laboradas rebasando el máximo señalado con anterioridad, se considerará como horas extras mismas que también se encuentran limitadas por un máximo de nueve horas a la semana, repartidas en tres horas diarias por tres días, sin embargo en la práctica acontece que en algunas ocasiones los trabajadores laboran más de nueve horas extras a la semana, no obstante la prohibición de la ley; la consecuencia de hacer trabajar horas extras al trabajador es la obligatoriedad de pagar a un cien por ciento más (al doble) las nueve primeras horas, pero en caso de las que excedan de nueve el patrón deber pagarlas a un doscientos por ciento más (al triple) como sanción a no observar el máximo de nueve horas.

Debe aclararse cuando existe la obligatoriedad de que el trabajador labore horas extras, resultando que la legislación laboral sólo señala en el caso de siniestro o riesgo eminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males; en Caso de que el trabajador se niegue a laborar, estaría desobedeciendo al patrón, lo que daría origen al despido de manera justificada. Aunque el artículo 66 de la ley laboral señala, que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana; La realidad es que el trabajador que se niegue a trabajar horas extras sólo podrá ser sancionado si está previsto en el reglamento interior de trabajo, y en caso contrario no se le podrá sancionar.

Lo más importante con relación a las horas extras, es tener la documentación comprobatoria para demostrar la jornada de trabajo, siendo el control de asistencia del trabajador donde se señale la hora de entrada y de salida de cada día, el contrato de trabajo no es suficiente para demostrar lo mencionado, pues al momento que inicia la prestación del trabajo se fija la jornada ordinaria, pero no puede fijarse la jornada extraordinaria, ya que esta depende de las

circunstancias extraordinarias; es común que al demandar un trabajador ante los tribunales laborales argumente haber laborado horas extras sin que realmente así haya sido, surgiendo diversas opiniones de sí al patrón le corresponde probar la jornada extraordinaria o al trabajador, de lo que si no nos queda duda es que el patrón debe demostrar la jornada ordinaria; resultando que en la mayoría de los casos los tribunales laborales consideran que la carga de la prueba corresponde al patrón y al trabajador sólo le exigen que precise de momento a momento en que horas trabajó la jornada extraordinaria.

Sabedor de los criterios de la autoridad laboral es indispensable que el patrón cuente con los controles de asistencia respectiva, ya que de lo contrario corre el riesgo de resultar condenado en un juicio laboral al pago de horas extras, que como ya mencionamos su pago es al doble las primeras nueve y al triple las restantes, aclarando que en los laudos laborales una de los conceptos que más cantidad de dinero representa pagar son precisamente las horas extras.

Por ultimo debemos señalar que la ley obliga a que se le considere al trabajador que en la jornada diurna se le conceda media hora de descanso, siendo en la práctica que ,esta media hora se le concede para tomar sus alimentos, pero además la ley señala que en caso de que el trabajador al tomar su descanso o alimentos, no pueda salir del lugar de trabajo, el tiempo correspondiente le será considerado como tiempo efectivamente laborado; por lo que se recomienda que en el contrato de trabajo se señale que el trabajador puede salir a tomar sus alimentos.

2.2 Salario

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, el salario lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Al referirnos al salario debemos entender como el pago, retribución u honorarios pagados al trabajador, el cual se integra con el pago en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La regulación de los salarios, constituye una de las funciones fundamentales del derecho laboral, ya que con ello busca mantener el sano equilibrio entre los factores de la producción (trabajadores y patrones), cumpliendo con ello la función social de proteger a los menos favorecidos, sin embargo, la fijación de los salarios mínimos no sólo responde a aspectos sociales y económicos, siempre se encuentra influido por posturas políticas de sindicatos, gobierno y patrones.

2.2.1 Días de descanso

Días de descanso; tal y como ha quedado asentado la jornada de trabajo reglamentada por la ley tiene como finalidad evitar jornadas inhumanas por el exceso en su duración, proteger la salud del trabajador y concederle el descanso suficiente para que el trabajador pueda reponer sus fuerzas y convivir con su familia; por ello señala que la jornada de trabajo deberá establecerse procurando que el trabajador descansa los sábados por la tarde y el día domingo, excepción hecha para los trabajos que por su naturaleza requieran de una labor continua, como los restaurantes, cines, etc. caso en el cual los trabajadores que laboren el domingo tendrán derecho a que se les pague un veinticinco por ciento más de salario,

También establece que cuando los trabajadores laboren solo algunos días u horas a la semana, tendrán derecho de manera proporcional a que se le pague el día de descanso.

El artículo 74 de la ley laboral, señala como días de descanso obligatorio:

- | | | |
|-------|-------|---|
| I. | I. | El 1o, de enero; |
| II. | II. | El 5 de febrero; |
| III. | III. | El 21 de marzo; |
| IV. | IV. | El 1o, de mayo; |
| V. | V. | El 16 de septiembre; |
| VI. | VI. | El 20 de noviembre; |
| VII. | VII. | El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del poder ejecutivo federal; |
| VIII. | VIII. | El 25 de diciembre; |

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

2.2.2 Prima dominical

El objetivo de la Prima Dominical es procesar, el pago que se realiza a los servidores públicos, que laboran en día domingo, cuando este forma parte de su horario habitual de labores.

El pago de la prima dominical, será el equivalente al 25% del sueldo base diario que perciba el servidor público. Para el cálculo del sueldo diario se deberá multiplicar el base sueldo mensual por doce meses y dividirlo en 365 días o bien dividir entre 30.4 el sueldo base mensual.

La prima dominical sólo se pagará, a los servidores públicos sujetos a control de puntualidad y asistencia.

El pago de la Prima Dominical se realizará, en cheque ordinario de nómina a más tardar en la segunda quincena después de recibida la información por parte de las Coordinaciones Administrativas o su equivalente.

2.2.3 Vacaciones

Vacaciones; las vacaciones son una prestación laboral para los trabajadores, no renunciable y no podrá compensarse con el pago de una suma de dinero.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, señala que "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios"

Las vacaciones deben disfrutarse de acuerdo a lo siguiente:

Años de trabajo	Días de descanso
1	6
2	8
3	10
de 4 a 8	12
de 9 a 13	14
de 14 a 18	16
de 19 a 23	18
de 24 a 28	20 Etc.

Los trabajadores de temporada y los que presten sus trabajos en forma discontinua, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones proporcionales, al tiempo efectivamente laborado.

Al cumplir el primer año de servicios los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso, los cuales serán hábiles y deberán disfrutarse dentro de los seis meses posteriores después de haber cumplido el año de servicios, además tendrán derecho a una prima vacacional no menor del veinticinco por ciento sobre su salario.

Al respecto de la prima vacacional, debemos señalar que también es una prestación laboral y lo que se busca es que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones y con el pago de, estas y la prima correspondiente, se paguen todos los gastos que representa tomar unas vacaciones que se piensa sean fuera del domicilio del trabajador, lo cual en la inmensa mayoría de los casos es imposible.

Las vacaciones no pueden ser acumulables y prescriben a un año después de los seis meses que tiene el trabajador para disfrutarlas, es decir año y medio después de haber nacido la obligatoriedad de la prestación.

2.2.4 Prima vacacional

Le corresponde al trabajador el 1º año-6 días; el 2º año - 8 días; el 3º- 10 días; del 4º al 9º- 12 días, del 10º al 14º año - 14 días; del 15º a 19º años - 16 días, aumenta 2 días por cada 5 de servicio y la prima es del 25% de lo correspondiente al pago de vacaciones.

2.2.5 Prima de antigüedad

Es una prestación autónoma, la cual se genera por los años de servicio prestados a la institución, debiendo para ello haber cumplido 15 años de servicio por lo menos y una vez que el trabajador se jubila o se separa de forma voluntaria deberá de solicitar su pago.

2.2.6 Participación de utilidades

Actualmente es el 10% de las utilidades globales de la empresa, repartido entre todos los trabajadores, excepto los Directores. Generales, Administradores y gerentes generales

2.2.7 Aguinaldo

Aguinaldo; es una prestación legal que contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 87, al indicar "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deber pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere, éste.

En la actualidad es común encontrarse en la práctica que el aguinaldo se les pague a los trabajadores en dos partes, la primera antes del veinte de diciembre y la segunda durante el mes de enero, lo cual resulta violatorio del artículo antes descrito, lo que se recomienda es que cuando el aguinaldo sea superior a los quince días que como mínimo señale la ley, los primeros quince

se le cubran antes del día veinte de diciembre y los días restantes se le cubran en enero.

Al aguinaldo tienen derecho todos los trabajadores independientemente del tiempo de inicio de la relación laboral, de su categoría de trabajador eventual o de planta permanente o de planta de temporada, de confianza; con la diferenciación de que los trabajadores que no tengan un año cumplido en el trabajo, únicamente se les cubrirá el aguinaldo proporcional al tiempo efectivamente laborado.

2.2.8 PRESTACIONES

Prestaciones legales, contractuales y extralegales.

Tal y como ha quedado definido en líneas anteriores, la legislación laboral señala las condiciones y requisitos mínimos que deben observarse en las relaciones laborales, por lo que a todas aquellas prestaciones que se encuentren contempladas en la legislación laboral se les denomina prestaciones legales, aquellas que no obstante no están señaladas por la ley se acuerden por el patrón y trabajador incluirlas en un contrato se les denomina prestaciones contractuales y por último aquellas que no señala la ley, ni se incluyan en un contrato, pero se otorgan al trabajador se les considera prestaciones extralegales; en el caso de las primeras (legales) su inobservancia por los patrones acarrea como consecuencias la posible imposición de multas por la Secretaría de Trabajo, así como el riesgo de un laudo condenatorio por no haber podido demostrar en juicio su correspondiente pago; en el caso de las prestaciones contractuales únicamente generan la obligatoriedad de su cumplimiento bajo las condiciones y términos pactados; a diferencia de las extralegales cuando se otorgan de manera continua obligan al patrón a otorgarlas en lo sub-secuente y para todos los trabajadores que realicen un trabajo igual, pues a trabajos iguales les corresponde salarios iguales, tal y como lo señala en artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, al mencionar "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán inferiores a las fijadas en ésta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecer diferencias por motivo de

raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Así mismo el artículo 86 de la misma ley, señala "a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

CAPÍTULO 3

I.S.R de salarios.

3.1 Ley de Impuestos Sobre la Renta (LISR):

Esta Ley es la más importante ya que es la que grava los ingresos y las utilidades de las personas físicas y morales obligadas al pago de impuestos por los ingresos o las utilidades que obtengan en el desarrollo de sus actividades comerciales, industriales o de servicios.

Personas Físicas:

La misma LISR establece diferentes derechos y obligaciones para estas personas y varía según el monto de sus ingresos y el tipo de estos.

Algunas de estas personas pagan sus impuestos con base en sus ingresos y otras a sus utilidades. Dependiendo de su tipo de ingresos y el monto de ellos las obligaciones variarán por lo que cada caso se debe de analizar en particular.

Personas Morales:

A diferencia de las personas físicas, las personas morales siempre pagarán sus impuestos en base a sus utilidades por lo que la LISR define a la utilidad Fiscal (Base para pago de impuestos) como la Diferencia entre los Ingresos Acumulables para fines de la LISR MENOS las Deducciones Fiscales Autorizadas.

En necesario analizar cada caso en particular para definir conforme a la LISR las obligaciones fiscales de cada contribuyente.

3.1.1 Indemnización por riesgo o enfermedades

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

- Puede abarcar Riesgos de Trabajo y Enfermedades Generales.

- Puede ser diferente o complementaria a las indemnizaciones que otorga el IMSS.
- El derecho a la indemnización debe estar previamente pactado por escrito, por ejemplo, en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- El monto de esta indemnización esta exento al 100% del pago de impuesto.

FRACCION IV

- Reembolso de Gastos Médicos, Dentales y de Funeral.
- Que se concedan de manera general, de acuerdo con las Leyes o Contratos de Trabajo.
- Estas prestaciones también están exentas al 100% del pago de Impuestos.

FRACCION VI

- Subsidio por incapacidad.
- Becas para los trabajadores o sus hijos.
- Guarderías Infantiles.
- Actividades Culturales.
- Actividades Deportivas.
- Otras de naturaleza análoga que se concedan de acuerdo con las Leyes o Contratos de Trabajo.
- En esta fracción se consideran como análogas los vale-despensas.

3.1.2 Pensiones, jubilaciones y haberes de retiro

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las sub-cuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y las provenientes de las cuentas individuales de ahorro abiertas en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en

los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

3.1.3 Reembolsos de gastos médicos y funeral

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

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

V. Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.

SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD, BECAS, GUARDERIAS Y PRSTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

VI. los percibidos con motivo de subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías , actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

DEPÓSITO EN EL INFONAVIT O ENTREGA DE CASA A LOS TRABAJADORES.

VII. la entrega de aportaciones y sus rendimientos provenientes de la sub-cuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la sub-cuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada previstos en la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores, inclusive por

las empresas cuando se reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta ley o en su caso, de este Título.

CAJAS Y FONDO DE AHORRO

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II o, en su caso, de este Título. Por los ingresos a que se refiere el artículo 78-A cuando se trate de préstamos concedidos de manera general a los trabajadores sindicalizados comprendidos en los Apartados A y B del artículo 123 constitucional, incluyendo a los trabajadores al servicio de los Estados y de los Municipios y se cumpla con los siguientes requisitos:

Que los ingresos del trabajador incluyendo aquellos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, inclusive cuando no estén gravados por esta Ley, no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligatorios, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, no hayan excedido en el ejercicio inmediato anterior de un monto equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.

Que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un monto equivalente a un salario mensual, por un período máximo de tres meses y siempre que los ingresos del trabajador adicionados del beneficio de esta exención se encuentren en los límites establecidos en el último párrafo de este artículo.

3.1.4 Indemnización por separación

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral, en el momento de su separación, por concepto de primas de

antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social y los que obtengan los trabajadores al servicio del Estado con cargo a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, hasta por el equivalente a noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro o cuentas individuales de ahorro. Los años de servicio serán los que se hubieran considerado para el cálculo de los conceptos mencionados. Toda fracción de más de seis meses se considerará un año completo. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

3.1.5 Gratificaciones o aguinaldos, primas vacacionales, dominicales y PTU

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

Por el excedente de los ingresos a que se refiere esta fracción se pagará el impuesto en los términos de este Título.

REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR EXTRANJEROS

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros, en los siguientes casos:

- a) Los agentes diplomáticos.
- b) Los agentes consulares, en el ejercicio de sus funciones, en casos de reciprocidad.
- c) Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros, que sean nacionales de los países representados, siempre que exista reciprocidad.
- d) Los miembros de delegaciones oficiales, en caso de reciprocidad, cuando representen países extranjeros.
- e) Los miembros de delegaciones científicas y humanitarias.
- f) Los representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficina en México, cuando así lo establezcan los tratados o convenios.
- g) Los técnicos extranjeros contratados por el Gobierno Federal, cuando así se prevea en los acuerdos concertados entre México y el país de que dependan.

3.1.6 Percepciones por gastos de representación y viáticos

XIII. Los percibidos para gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales. Los viáticos de acuerdo con la LFT, cuando un empleado presta sus servicios fuera de su lugar de residencia habitual y a distancia mayor a cien kilómetros (Art. 30 LFT) o en el extranjero, se le deben pagar los gastos de transporte, alimentación y de trámites aduaneros (Art. 28 F-I LFT), estos pagos no formarán parte del salario base de cotización.

CONCEPTOS ASIMILABLES

Desde la Fracción I a la VI del Art. 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece los ingresos que se asimilan a salarios.

3.1.7 Pagos de trabajadores del gobierno

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

RENDIMIENTOS Y ANTICIPOS

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

HONORARIOS A ADMINISTRADORES, COMISIONARIOS Y CONSEJEROS

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

HONORARIOS A TRABAJADORES PRESUNTOS

IV. Los honorarios a personas que presten sus servicios preponderadamente a un prestario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

HONORARIOS OBTENIDOS DE PERSONAS MORALES O PERSONAS FÍSICAS EMPRESARIAS

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

INGRESOS OBTENIDOS DE PERSONAS MORALES O PERSONAS FÍSICAS EMPRESARIAS

VI. Los ingresos que perciban las personas físicas o 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.

3.1.8 Cálculo del Impuesto Mensual a Salarios

De acuerdo con las reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta publicadas en el DOF el 1 de octubre del 2007, a partir de enero de 2008 se simplifica el procedimiento para calcular el impuesto sobre la renta para las personas físicas, mediante la integración del subsidio fiscal en una sola tarifa.

Asimismo, en el caso de los trabajadores, se sustituye el crédito al salario por el subsidio para el empleo.

Por lo anterior, a partir del próximo año las personas que tengan trabajadores a su servicio o personas a las que les hagan pagos asimilados a salarios deberán calcular las retenciones del impuesto sobre la renta aplicando la nueva tarifa del artículo 113 de la citada ley, así como la tabla del subsidio al empleo y demás disposiciones relacionadas con el mismo, publicadas en el DOF en la fecha citada.

3.1.9 Declaración Anual

(Artículos 116, 117 y 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta)

Las personas que hagan los pagos por concepto de sueldos y salarios, así como de conceptos asimilados, están obligados a efectuar el cálculo anual del impuesto citado de cada uno de sus trabajadores. Sin embargo, cuando dichos trabajadores se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos, estarán obligados a presentar por su cuenta la declaración anual.

- Cuando obtengan ingresos por otras actividades distintas de las de sueldos y

salarios.

- Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate, o cuando se hubieran prestado a dos o más empleadores en forma simultánea.
- Cuando obtengan ingresos por salarios de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar retenciones.
- Cuando obtengan ingresos anuales por sueldos o salarios que excedan de \$300,000.00.
- Cuando hayan comunicado por escrito a su patrón que presentarán declaración anual.

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

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, 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. Al resultado obtenido se le aplicará la tarifa del artículo 177 de esta Ley. 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 será acreditable 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%.

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

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

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

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

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

calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general.

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

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

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo, cuando se trate de contribuyentes que:

- a) Hayan iniciado la prestación de servicios con posterioridad al 1 de enero del año de que se trate o hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1 de diciembre del año por el que se efectúe el cálculo.
- b) Hayan obtenido ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$300,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual.

3.1.10 IMPUESTO ESPECIAL TARIFA UNICA (IETU)

- El impuesto empresarial a tasa única tiene como fin lograr una recaudación más equilibrada y justa, ya que no considera regímenes especiales ni deducciones o beneficios extraordinarios; además, busca

evitar y desalentar las planeaciones fiscales que tienen por objeto eludir el pago del impuesto sobre la renta.

Quiénes lo deben pagar o declarar

- Las personas físicas que:
 - Presten servicios profesionales
 - Renten bienes inmuebles
 - Realicen actividades comerciales, industriales, agropecuarias, ganaderas y silvícolas.

- Las personas morales que sean sujetos del impuesto sobre la renta, tales como sociedades mercantiles, sociedades civiles, sociedades cooperativas de producción, asociaciones en participación, entre otras.

Qué tasa del impuesto se aplica y sobre qué base

Para calcular el IETU, los contribuyentes deberán considerar la totalidad de los ingresos obtenidos efectivamente en un ejercicio menos las deducciones autorizadas del mismo periodo, y al resultado aplicar la tasa de 16.5% en 2008; de 17% en 2009, y de 17.5% a partir de 2010.

En qué fecha se paga o declara

Se deben efectuar pagos provisionales y declaración anual en las mismas fechas que el impuesto sobre la renta. Entra en vigor a partir de enero de 2008, por lo que el primer pago debe realizarse a más tardar el 17 de febrero del mismo año.

Cómo se paga o declara

Se debe declarar y pagar, en su caso, en los mismos medios que se declara o

se paga el impuesto sobre la renta, es decir, por Internet o en la ventanilla bancaria según corresponda.

Cómo se calcula

Para calcular los pagos provisionales se realiza el siguiente procedimiento:

Ingresos percibidos en el periodo	50,000.00
(-) <u>Deducciones autorizadas por la LIETU pagadas en el mismo periodo</u>	15,000.00
(=) Base gravable del IETU	35,000.00
(X) Tasa	16.5%
(=) IETU mensual determinado	5,775.00
(-) <u>Crédito fiscal (deducciones superiores a los ingresos)</u>	0.00
(-) <u>Acreditamiento por salarios y aportaciones de seguridad social</u>	0.00
(-) <u>Crédito fiscal por inversiones de 1998 a 2007</u>	0.00
(-) <u>Otros créditos fiscales</u>	0.00
(-) ISR propio del mes de que se trate (pagado)	1,000.00
(-) ISR retenido del mismo periodo por el que se efectúa el pago provisional	
(=) IETU a pagar	4,775.00
(-) Pagos provisionales del IETU pagados con anterioridad en el mismo ejercicio	2,000.00

(=) IETU a cargo

2,775.00

Presentación de información mensual al SAT

Una vez efectuado el pago provisional del IETU, se debe enviar al SAT mensualmente a través de Internet y mediante archivo electrónico el listado de conceptos que sirvieron de base para determinar el impuesto, señalando el número de operación proporcionado por el banco en donde se efectuó el pago y la fecha en que se realizó.

Quiénes no están obligados a pagarlo ni a declararlo

No están obligados a declarar ni a pagar el impuesto empresarial a tasa única la mayoría de las personas que no están obligadas al pago del impuesto sobre la renta, como son, entre otras:

- Los asalariados
- Las dependencias de gobierno
- Los partidos políticos y sindicatos
- Las personas autorizadas para recibir donativos deducibles del impuesto sobre la renta
- Las cámaras de comercio e industria, y las agrupaciones de profesionales
- Las personas con actividades agropecuarias, ganaderas o silvícolas hasta por los límites que se encuentran exentos en la Ley del Impuesto sobre la Renta y siempre que dichas personas estén inscritas en el RFC.

Deducciones autorizadas para calcular el IETU

Los contribuyentes que se encuentren obligados al pago del impuesto

empresarial a tasa única, podrán disminuir de sus ingresos obtenidos, las siguientes deducciones:

- Erogaciones por la adquisición de bienes, de servicios independientes o por uso o goce temporal de bienes, o para la administración, producción, comercialización y distribución de bienes y servicios.
- Las contribuciones a cargo del contribuyente pagadas en México (erogaciones no deducibles).
- El impuesto al valor agregado o el impuesto especial sobre producción y servicios cuando el contribuyente no tenga derecho a acreditarlos
- Las contribuciones a cargo de terceros pagadas en México cuando formen parte de la contraprestación excepto el ISR retenido o de las aportaciones de seguridad social.
- Erogaciones por aprovechamientos, explotación de bienes de dominio público, por la prestación de un servicio público sujeto a una concesión o permiso, siempre que sean deducibles para ISR.
- Las inversiones nuevas que sean deducibles para el IETU adquiridas en el periodo del 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2007, hasta por el monto de la contraprestación efectivamente pagada por estas inversiones en el citado periodo. El monto se deducirá en una tercera parte en cada ejercicio fiscal a partir de 2008, hasta agotarlo.
- Las devoluciones de bienes que se reciban, de los descuentos o bonificaciones que se hagan, así como de los depósitos o anticipos que se devuelvan siempre que los ingresos de las operaciones que les dieron origen hayan estado afectos al IETU.
- Indemnizaciones por daños y perjuicios y penas convencionales
- La creación o incremento de las reservas matemáticas vinculadas con los seguros de vida o seguros de pensiones.

- Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado y las cantidades que paguen las instituciones de fianzas.
- Los premios que paguen en efectivo las personas que organicen loterías, rifas, sorteos o juegos con apuestas y concursos de toda clase, autorizados conforme a las leyes respectivas.
- Los donativos no onerosos ni remunerativos.
- Las pérdidas por créditos incobrables por:
 - Los servicios por los que devenguen intereses a su favor.
 - Las quitas, condonaciones, bonificaciones y descuentos sobre la cartera de créditos que representen servicios por los que devenguen intereses a su favor.
 - Las pérdidas originadas por la venta de su cartera y por aquellas pérdidas que sufran en las daciones en pago.
- Las pérdidas por créditos incobrables y caso fortuito o fuerza mayor, deducibles en los términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, correspondientes a ingresos afectos al IETU, hasta por el monto del ingreso afecto al IETU.

Deducción adicional del IETU

Además de aplicar las deducciones señaladas, podrá restar de sus ingresos obtenidos, la siguiente deducción adicional:

- Las inversiones nuevas que sean deducibles para el IETU, adquiridas en el periodo del 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2007, hasta por el monto de la contraprestación efectivamente pagada por estas inversiones en el citado periodo.

Para determinar la deducción adicional realice lo siguiente:

- Deduzca el monto de las inversiones nuevas adquiridas y efectivamente pagadas entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2007 en 3 ejercicios, en partes iguales a partir de 2008 hasta agotarlo (una tercera parte en cada ejercicio fiscal), actualizada desde el mes de diciembre de 2007 y hasta el último mes del ejercicio fiscal en el que se deduzca.
- Deduzca en los pagos provisionales la doceava parte que corresponda al ejercicio fiscal multiplicada por el número de meses al que corresponda el pago, actualizada desde el mes de diciembre de 2007 y hasta el último mes al que corresponda el pago provisional de que se trate.

Nota: Se entiende por inversiones a las consideradas en la Ley del Impuesto sobre la Renta y por nuevas las que se utilizan por primera vez en México.

CALCULO DEL REPARTO DE LA P.T.U.

Artículo 10. Las personas morales deberán calcular el impuesto sobre la renta, aplicando al resultado fiscal obtenido en el ejercicio la tasa del 28%.

Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

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

III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan

un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.

Artículo 2. Para los efectos de esta Ley, se considera establecimiento permanente cualquier lugar de negocios en el que se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes. Se entenderá como establecimiento permanente, entre otros, las sucursales, agencias, oficinas, fábricas, talleres, instalaciones, minas, canteras o cualquier lugar de exploración, extracción o explotación de recursos naturales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando un residente en el extranjero actúe en el país a través de una persona física o moral, distinta de un agente independiente, se considerará que el residente en el extranjero tiene un establecimiento permanente en el país, en relación con todas las actividades que dicha persona física o moral realice para el residente en el extranjero, aun cuando no tenga en territorio nacional un lugar de negocios o para la prestación de servicios, si dicha persona ejerce poderes para celebrar contratos a nombre o por cuenta del residente en el extranjero tendientes a la realización de las actividades de éste en el país, que no sean de las mencionadas en el artículo 3o. de esta Ley.

En caso de que un residente en el extranjero realice actividades empresariales en el país, a través de un fideicomiso, se considerará como lugar de negocios de dicho residente, el lugar en que el fiduciario realice tales actividades y cumpla por cuenta del residente en el extranjero con las obligaciones fiscales derivadas de estas actividades.

Se considerará que existe establecimiento permanente de una empresa aseguradora residente en el extranjero, cuando ésta perciba ingresos por el cobro de primas dentro del territorio nacional u otorgue seguros contra riesgos situados en él, por medio de una persona distinta de un agente independiente, excepto en el caso del reaseguro.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE LA REGULA, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE ENERO DE 2002, CONTRAVIENE EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN IX, INCISO E), DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

El citado precepto constitucional prevé que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable que al efecto establezca la Ley del Impuesto sobre la Renta, esto es, la que está precisada en su artículo 10. En consecuencia, el hecho de que el artículo 16 de la ley citada señale un procedimiento y conceptos diversos a los previstos en dicho numeral para efectos de la determinación de la base gravable en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, contraviene el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que al obligarse a las personas morales a otorgar esa participación sobre una riqueza no generada, sino artificial, se produce una carga injusta que no toma en cuenta la capacidad económica del patrón, reflejada en la renta neta o utilidad obtenida de restar a los ingresos acumulables, las deducciones autorizadas.

3.1.11 El PTU y la tributación.

Como ya se ha comentado, como persona física o moral se tiene la obligación al reparto de utilidades, sin importar cuál sea la naturaleza legal, económica o fiscal de su negocio.

Por lo que es importante aclarar, que cuando se determina la obligación de repartir utilidades es la calidad de patrón con los trabajadores:

No la forma de su constitución legal: Sociedad Mercantil, Asociación o Sociedades Civiles, Asociación Religiosa, etc.

No de su forma de darse de alta ante la SHCP, ya que su modalidad de tributación es únicamente para efectos de impuestos: Régimen Simplificado,

Persona Moral o Contribuyente por Honorarios, Persona Física con actividades empresariales, etc.

LA BASE GRAVABLE PARA PTU.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

El porcentaje del 10% se aplicará sobre la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Ese 10% por Regla General, se aplica a la utilidad o renta gravable del patrón, sin hacer ninguna deducción y antes de amortizar las pérdidas de ejercicios anteriores (Art. 120 y 128 LFT y 10 Resolución de la Comisión Nacional del PTU).

Por ejemplo: en Asociaciones Civiles, los ingresos menos las erogaciones nos da un Remanente Atribuible, que será la base para aplicar el 10%.

En profesionales independientes por honorarios, los ingresos menos los gastos y las deducciones autorizadas, nos da el ingreso gravable que se le aplicaría el 10%. Este tipo de prestadores de servicios solo están obligados a repartir utilidades hasta un mes del salario de cada trabajador.

REPARTO DEL PTU.

Una vez que el Departamento de Contabilidad determina la base gravable para PTU, el Departamento de Recursos Humanos le aplica el 10% y esa será la cantidad a repartir entre todos los trabajadores que laboraron en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

La cantidad resultante se reparte como sigue:

- a) 50% en base a las cuotas diarias pagadas a los trabajadores en el ejercicio fiscal.
- b) 50% en base a los días laborados por todos los trabajadores en el ejercicio fiscal.

El PTU se reparte dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que el patrón deba presentar su Declaración Anual del ISR (Art. 122 LFT), sin importar que omita presentar dicho documento en la ventanilla. Además deberá recabarse por cada trabajador el recibo correspondiente.

PARTE EXENTA DE PTU.

El PTU está exento de impuestos hasta 15 veces el SMG vigente, sin importar que el trabajador no cobre su participación en ese momento, y sobre el excedente se calculara el ISR (Art. 77-XI).

Cuando se paga el PTU a ex trabajadores, al monto que les corresponda se les resta la parte exenta y el excedente se lleva directamente a la tarifa del Art. 80 LISR.

ISR ANUAL DE LOS PAGOS POR RETIRO.

Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual conforme a lo siguiente:

Fracción I, del total de percepciones, se separará una cantidad similar al último sueldo mensual ordinario, para sumarlo a los demás ingresos para el pago de impuesto en el año y se calculará en los términos de este título.

Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, estas se sumaran a los demás ingresos y no se aplicara la fracción II de este artículo.

Fracción II, al total de percepciones se le restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se le aplicará la tasa que corresponda al impuesto de la fracción anterior.

El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

La tasa a la que se refiere la fracción II se calculará dividiendo el impuesto señalado en la fracción I entre la cantidad a la que se aplicó la tarifa del Art. 141, el cociente se multiplica por cien y el producto se expresa en por ciento.

PRIMA VACACIONAL EXENTA DEL ISR.

El monto de la prima vacacional esta exenta de impuesto hasta por el equivalente a 15 días de SMG y por el excedente se calculará el impuesto correspondiente.

El Art. 77-XI LISR, hace referencia a que las “primas vacacionales que se otorguen dentro del año de calendario”, se refiere a la suma de las mismas y que su monto total se le deduzca únicamente una vez los 15 días de salario mínimo general.

CALCULO PARA DETERMINAR EL MONTO A REPARTIR DE PTU.

Utilidad base del reparto	\$ 80 164.40
Entre:	<u>2</u>
Es igual a:	\$ 40 082.20

Una de las mitades se reparte en función de los días laborados por cada trabajador durante el año. Por ejemplo:

Trabajador	% del total Días lab.	Utilidad a (1)	Reparto a cada trabajador repartir (2)	= (1) x (2)
------------	--------------------------	-------------------	--	-------------

A	263	19.66	\$ 40 082.20	\$ 7880.16
B	215	16.07	40 082.20	6 441.21
C	330	24.66	40 082.20	9 884.27
D	320	23.91	40 082.20	9 583.65
E	210	15.70	40 082.20	6 292.91
Totales	1338	100 %		\$ 40 082.20

La otra mitad se reparte en función del sueldo o salario de cada trabajador.

Por ejemplo:

Trabajador	Sueldos en el año	% del total	Utilidad a repartir (2)	Reparto a cada trabajador = (1) x (2)
A	\$ 28,960.00	16.44%	\$ 40,082.20	\$ 6,589.51
B	\$ 36,763.00	20.87%	\$ 40,082.20	\$ 8,365.16
C	\$ 50,326.00	28.57%	\$ 40,082.20	\$11,451.48
D	\$ 30,266.00	17.18%	\$ 40,082.20	\$ 6,886.12
E	\$ 29,830.00	16.94%	\$ 40,082.20	\$ 6,789.93
Totales	\$176,145.00	100.00%		\$40,082.20

CANTIDAD A RECIBIR POR CONCEPTO DE PTU.

Trabajador	En función de días laborales	En función de sueldos y salarios	Total para cada trabajador
A	\$ 7,880.16	\$ 6,589.51	\$ 14,469.67
B	\$ 6,441.21	\$ 8,365.16	\$ 14,806.37
C	\$ 9,884.27	\$11,451.48	\$ 21,335.75
D	\$ 9,583.65	\$ 6,886.12	\$16,469.77
E	\$ 6,292.91	\$ 6,789.93	\$13,082.84
Totales	\$40,082.20	\$40,082.20	\$80,164.40

CAPITULO 4

Aportaciones del Seguro Social

4.1 Obligaciones patronales

Artículo 15 Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

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

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

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

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

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

establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos. Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan.

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

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

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos. Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo. La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

4.1.1 De las bases de cotización y de las cuotas

Artículo 27. Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las 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 veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

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

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

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

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.

Artículo 39. Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente. La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior. Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta Ley.

4.1.2 Integración del salario base de cotización.

Otro punto de extrema importancia es el conocer el salario base que deberá tomarse para el cálculo de las cuotas obrero-patronales.

De acuerdo al artículo 27 de la Ley del Seguro Social (LSS), el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Este es un punto de singular importancia, porque en ocasiones existen prestaciones establecidas por la propia empresa en el contrato de trabajo que exceden las mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y, por ese hecho, deberán ser tomadas en cuenta para integrar el salario base de cotización del personal que labora en la negociación; otro punto de importancia, es el hecho de que algunas prestaciones (como por ejemplo el aguinaldo) se van incrementando cada año, por lo cual la empresa debería efectuar una revalorización de la integración del salario base de cotización cada año conforme se cumplan tales condiciones.

En general existen diversos métodos para que cada empresa determine el salario integrado base de cotización, uno de ellos es a través de la obtención de un factor de integración; una de las maneras de calcular el factor de integración del salario base de cotización es a través de obtener la proporción correspondiente por las prestaciones anuales establecidas en la empresa, dividiendo el número de días establecidos para el pago de cada prestación entre el número de días del año.

4.1.3 Cálculo de las cuotas obreros-patronales

Para ejemplificar el cálculo mencionado en el párrafo anterior, supongamos que se trata de una empresa que otorga prestaciones mínimas establecidas en la LFT, y desea conocer el factor de integración para sus trabajadores que tienen un año de antigüedad cumplido; de acuerdo a la LFT, las prestaciones mínimas establecidas, además del sueldo diario que se debe cubrir a los trabajadores -, son las siguientes:

Vacaciones: 6 días (Art. 76, LFT)

Prima Vacacional: 25% del pago de vacaciones, 1.5 días, resultado de multiplicar 6 días de vacaciones por el 25% (Art. 80, LFT)

Aguinaldo: 15 días (Art. 87, LFT)

De acuerdo a lo anterior, tenemos los siguientes datos:

CONCEPTO	DIAS DE PAGO	DIAS DEL AÑO	PROPORCION
	A	B	(A/B)
SALARIO DIARIO	359	365	0.9836
VACACIONES	6	365	0.0164
PRIMA VACACIONAL	1.5	365	0.0041
AGUINALDO	15	365	0.0411
SUMA TOTAL	381.5		1.0452

Como puede observarse en el ejemplo anterior, la suma de la columna de Proporción da un resultado de 1.0452, que será el factor de integración; para que la empresa conozca el sueldo diario base de cotización que habrá de manifestar al IMSS en los avisos afiliatorios, deberá multiplicar el sueldo diario contratado con cada trabajador por el factor de integración determinado en el cuadro anterior. Por ejemplo, para un salario diario contratado de \$50.00, el salario diario integrado base de cotización para efectos del IMSS será de \$52.26

Cabe agregar que a medida que se modifican los "Días de Pago" por prestaciones que correspondan, el factor de integración también deberá modificarse.

4.1.4 Límites de cotización

1. **Los instrumentos de trabajo** tales como herramientas, ropa y otros similares.
2. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual de parte del trabajador y del patrón (hasta diez veces el Salario Mínimo General, -SMG-, y que el plan de ahorro establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones efectuadas, únicamente al término de la relación de trabajo o **una vez por año**).
3. Las cantidades que entregue el patrón para **finés sociales** de carácter sindical y las que se entreguen para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el propio patrón o derivado de contratación colectiva.

En este caso los planes de pensiones deberán sujetarse a los requisitos que al respecto establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

4. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga en otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
5. Las aportaciones que se efectúen al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
6. Las participaciones que perciban los trabajadores en las utilidades de la empresa.
7. La alimentación y la habitación **cuando se entreguen en forma onerosa** a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal (DF).

En este caso en particular, cuando la empresa tenga un comedor y les cobre a los trabajadores el equivalente al 20% del SMG del DF (\$7.58), por la expedición de los alimentos, entonces tal prestación no formará parte del salario integrado base de cotización; sin embargo, si el patrón no cobra ningún importe por el otorgamiento de tal prestación o lo hace

en cuantía menor al 20% del SMG del DF, entonces se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 de la LSS.

El artículo 32 de la LSS, dice:

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

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

Por lo tanto, si el patrón otorga alimentación y/o habitación a sus trabajadores, pero, les cobra menos de \$7.58 por cada una de ellas (20% del SMG del DF actual), entonces para efectos de la LSS tal prestación se considerará no onerosa y por lo tanto se adicionará al cálculo del salario integrado base de cotización un porcentaje del 8.33% calculado sobre el salario de cuota diaria por cada una de las prestaciones comentadas.

8. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del SMG diario vigente en el DF.

PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

El Seguro de Riesgo de trabajo es una prestación en dinero que cubre el patrón a sus trabajadores por cualquier accidente o enfermedad de trabajo a que están expuestos en el ejercicio o con motivo de la actividad que desarrollan. La Ley del Seguro Social en el artículo 74, establece la obligación de revisar

anualmente su siniestralidad para verificar si el riesgo del trabajador aumenta o disminuye

CONTRIBUYENTES OBLIGADOS

Todos los empleadores se encuentran obligados a presentar la Declaración Anual de la Prima de Riesgos, excepto cuando:

1. El empleador no haya tenido un ejercicio completo del 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2005, por a) cambio de actividad o b) por registro reciente ante el IMSS. Estos deberán aplicar la prima media de la clase que les corresponda por su actividad de acuerdo con el Catálogo de Actividades publicado en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización; hasta que cumplan la condición de operar del 1 de enero al 31 de diciembre del 2006.
2. En el cálculo de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo se determine una prima igual a la del ejercicio anterior.
3. Se produzca una baja y se reanuden actividades en el mismo período anual y el lapso entre la baja y el restablecimiento exceda de seis meses.
4. El empresario deje de tener trabajadores a su servicio más de seis meses y no informe sobre la baja patronal, siempre que el período transcurrido entre la baja y la reanudación de actividades o el tiempo en que el patrón dejó de tener trabajadores a su cargo, sea un período de seis meses o menos. Seguirán cotizando con la misma prima que tenían antes de que se presentara dicho hecho.

4.1.5 Cuotas obrero patronales

Seguros del Seguro Social

Riesgos de trabajo

Enfermedades y maternidad

Guarderías y prestaciones sociales

Retiro (SAR) Cesantía y Vejez

Invalidez y vida

RIESGO DE TRABAJO

Con las modificaciones incorporadas al esquema de cuotas de este seguro, además de proteger al trabajador de los riesgos que conlleva su actividad, se pretende estimular la modernización de las empresas, al reconocer su esfuerzo en materia de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Las aportaciones corresponden exclusivamente a los patrones.

El seguro no recurre al aumento de cuotas; éstas se determinan de acuerdo a la siniestralidad particular de cada empresa.

La prima se calcula mediante una fórmula que contiene dos componentes: una prima mínima y el grado de siniestralidad. La primera cubre los gastos de administración correspondientes al seguro, en tanto que la segunda se estima considerando la frecuencia y gravedad de accidentes y enfermedades de trabajo en la empresa.

Con la aplicación de dicha fórmula se sustituye el esquema de clases y grados de riesgo que establecía el artículo 79 de la Ley anterior, mismo que se mantiene vigente para las empresas que por vez primera se inscriban al Instituto o cambien de actividad.

El nuevo esquema imprime mayor equidad al cálculo de primas y constituye un incentivo para que los empresarios inviertan en previsión de riesgos.

Los trabajadores que sufran algún percance por riesgo de trabajo, recibirán asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicios de hospitalización; aparatos de prótesis y ortopedia; y rehabilitación. Si el incidente los incapacita, percibirán su salario completo, de acuerdo a la cotización en el momento de

ocurrir el riesgo. En caso de que la incapacidad sea permanente total, obtendrán una pensión equivalente a 70.0 por ciento del último salario cotizado.

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Los servicios de salud que se proporcionan mediante este seguro han sido pieza clave en el desempeño del Instituto. Para ampliar su cobertura y garantizar su sano financiamiento, se transformaron estructuralmente los principios de cotización, separando el financiamiento de las prestaciones en especie, de las correspondientes en dinero, como a continuación se describe:

La cuota para las prestaciones en dinero es equivalente a 1.0 por ciento del salario base de cotización, de la cual 70.0 por ciento lo aportan los patrones, 25.0 los trabajadores y el restante 5.0 por ciento el Gobierno Federal.

Las prestaciones en especie se financian a través de dos componentes: una cuota fija gubernamental de 13.9 por ciento del salario mínimo vigente en el D.F., la cual se actualizará conforme al comportamiento del INPC; y otra cuota fija patronal de 13.9 por ciento del salario mínimo general en el D.F., misma que se ajustará de acuerdo a los incrementos del salario mínimo. Para los trabajadores que perciban más de tres salarios mínimos, se aportará una contribución obrero-patronal adicional equivalente a 8.0 por ciento de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo general del D. F., la cual se reducirá gradualmente hasta llegar a 1.5 por ciento en un periodo de diez años. De este total, 80.0 por ciento será cubierto por el patrón y 20.0 por ciento corresponderá al trabajador.

Con el nuevo esquema de financiamiento, las aportaciones federales se incrementan en casi siete veces en comparación al régimen anterior; y las contribuciones de los trabajadores y de los patrones se reducen en promedio 33.0 por ciento. De esta forma, se contribuye a la generación de empleos y al ingreso disponible de los trabajadores.

Por medio de este seguro se otorga atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como asistencia obstétrica, para lactancia, y subsidios durante el embarazo y el puerperio.

GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

Los objetivos de este ramo de aseguramiento consisten en incrementar la capacidad de atención de las guarderías; vigorizar las actividades orientadas al mejoramiento de la salud, alimentación e higiene; y promover la cultura, capacitación y adiestramiento.

La transformación de este seguro evitó utilizar para otros fines los fondos que se requerían para el pago de pensiones; además, se terminó con la práctica de asignar los recursos del Seguro de Guarderías al ramo de Enfermedades y Maternidad.

El seguro se integra por cuotas patronales equivalentes a 1.0 por ciento del salario base de cotización de cada trabajador asegurado.

De esta cuota, 20.0 por ciento se destina a prestaciones sociales, mismas que se dividen en institucionales y de solidaridad social.

LEY DEL SEGURO SOCIAL			
Esquemas de Seguro y Porcentajes de Cotización Tripartita ¹			
Ley Anterior		Nueva Ley	
Ramos de Aseguramiento	Cotización (% del SBC)	Ramos de Aseguramiento	Cotización (% del SBC)
Régimen Obligatorio			
1. Enfermedades y Maternidad	12.50	1. Enfermedades y Maternidad	13.90
2. Riesgo de Trabajo	2.50	2. Riesgo de Trabajo ²	2.50
3. Invalidez, Vida, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte ³	15.50	3. Invalidez y Vida ⁴	4.00
		4. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez ⁵	17.00
4. Guarderías	1.00	5. Guarderías y Prestaciones Sociales	1.00
T O T A L	31.50	T O T A L	38.40
Régimen Voluntario			
1. Seguros Facultativos		1. Seguro de Salud para la Familia	
¹ Porcentaje del Salario Base de Cotización - SBC-. ² Cuota mínima. ³ Incluye S.A.R. e INFONAVIT. ⁴ Incluye Gastos Médicos para Pensionados. ⁵ Incluye S.A.R., INFONAVIT y Cuota Social del Gobierno.			

INVALIDEZ Y VIDA

Ampara al trabajador contra accidentes o enfermedades no profesionales a los que se encuentra expuesto durante su vida productiva y que le impidan desempeñar alguna labor; y se brinda protección a familiares y beneficiarios en caso de su muerte.

La prima de seguro es de 4.0 por ciento del salario base de cotización, que se cubre de manera tripartita. De dicha cuota, se destina 1.5 por ciento a los gastos médicos de los pensionados y sus familiares.

La diferencia de 2.5 por ciento del salario base de cotización, se cubre de la siguiente manera: 1.75 corresponde a contribuciones patronales, 0.625 por ciento lo aportan los trabajadores, y el Gobierno Federal participa con el restante 0.125 por ciento.

La base de la cuantía de la pensión de invalidez será de 35.0 por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizándose conforme a la evolución del INPC. Su monto no podrá ser inferior a la pensión mínima garantizada en los términos de la nueva ley.

Las prestaciones por invalidez serán: pensión temporal y definitiva; asistencia médica; asignaciones familiares y ayuda asistencial. En caso de muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el ramo contempla el otorgamiento de tres tipos de pensiones: viudez, orfandad y ascendientes; además de ayuda asistencial a la pensionada por viudez, y asistencia médica.

DEL RAMO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA

ARTICULO 154. Para los efectos de esta ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o mas y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo iv de este título.

ARTICULO 168. Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

- i. 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.
- ii. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.
- iii. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos, y
- iv. Además, el gobierno federal aportara mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el distrito federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositara en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. el valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizara trimestralmente de conformidad con el índice nacional de precios al consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Estas cuotas y aportaciones al destinarse, en su caso, al otorgamiento de pensiones, se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social.

4.1.6 Aportaciones al INFONAVIT

ARTÍCULO 2o. Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

Aportaciones al INFONAVIT, las enteradas por los patrones de conformidad con lo previsto en el artículo 29 fracción II de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores que será del 5%.

CAPITULO 5

Impuestos Locales sobre Nómina

5.1 Concepto de Nómina

Es una relación de los trabajadores en que se establece el salario base de cada uno. En ella se anotan las deducciones que se realizan y el importe neto de la percepción individual. Se formula para la comprobación del pago de sueldos y salarios. Básicamente consta de Un encabezado donde se inscribe el nombre de la empresa, el período que cubre y la mención de ser una nómina. Datos generales: columnas dispuestas para anotar el nombre, ocupación, registros federales de causantes y de IMSS de cada trabajador. Percepciones con columnas para desglosar y totalizar los conceptos de ingreso de cada trabajador. Deducciones con columnas para registrar descuentos que deben ser hechos a cada trabajador por concepto de cuotas sindicales y otras. Esta sección finaliza con una columna que totaliza las deducciones. Finalmente dos columnas en que se determina el alcance neto percibido por cada trabajador. (Ingresos totales menos deducciones totales) y la firma de recibido.¹

Registro que muestra el jornal o salario pagadero a cada uno de los obreros o empleados durante cierto periodo, así como las diversas deducciones por retenciones de impuestos, beneficios de salud etc.

En sí se puede decir que Nómina es el documento en el cual se enlistan a los trabajadores, sus percepciones y deducciones a cada uno de ellos por un periodo determinado.

¹ FRANCISCO DÍAZ. EDUARDO M. Diccionario de Contabilidad Editorial Siglo Nueve Editores. S.A. México 1980. p.140 y 141.

5.1.1 Tipos de nómina

Hay distintos tipos de Nómina, que se dan en base a diferentes factores como son la fecha de pago, para cubrir ciertas prestaciones, las especiales son aquellas que se dan al momento del retiro y las eventuales.

Los tipos de Nómina que se refieren al periodo de pago son: REGULARES:

Semanal

Quincenal

Mensual

En el tipo de Nómina Semanal se incluyen a los empleados que desempeñan un trabajo material y en la quincenal a los demás empleados, como lo menciona el Artículo 88 de LFT. La Nómina Mensual se maneja regularmente para el pago a altos ejecutivos. Estos periodos de pago son establecidos por cada Compañía, de acuerdo a sus políticas; una política de pagos quincenales, las fechas de pago son los días 13 y 27 de cada mes. No necesariamente al personal que no realiza un trabajo material se le paga quincenalmente. Hay empresas en donde los pagos se efectúan de manera semanal a todo el personal que labora no importando su rango.

PARA CUBRIR PRESTACIONES

Gratificaciones

Participación de las Utilidades

Devolución del Fondo de Ahorro

Pago de previsión Social

Esta clasificación se da en base a sus características y fechas de pago.

Las gratificaciones y el aguinaldo se otorgan a fin de año, este tipo de Nómina incluye a todos los empleados.

El pago de la Participación de las Utilidades, debe realizarse entre los meses de abril y mayo, en este tipo de Nómina se incluyen a los empleados y ex empleados que tengan derecho a recibirla.

En la Nómina de devolución del Fondo de Ahorro, esta se realiza por lo general a fin del mes de noviembre para que el trabajador pueda solventar sus gastos de fin de año.

Los pagos de Previsión Social, comprenden varios conceptos, estos se otorgan de acuerdo al plan establecido por cada Compañía, el entregar los vales de despensa y de gasolina, son otorgados por lo general cada fin de mes.

NÓMINAS ESPECIALES

Estas Nóminas, son manejadas por algunas Compañías. Las vacaciones y comisiones se manejan por separado para su manejo y control.

5.1.2 Proceso para elaborar una nómina

Cuando la Empresa es pequeña o mediana todas estas funciones, están a cargo de unas cuantas personas que se responsabilizan de su buen funcionamiento.

Todo lo que esta relacionado con la nómina forma parte del proceso de la misma, el proceso normal de una nómina, en forma general comprende los siguientes pasos:

Definición de políticas de pago y descuento, esto es fundamental para facilitar el proceso y administración de la nómina. Al igual que la definición de calendarios de pago, estos regularmente se deben hacer antes del inicio del año y para todo el año, esto es dependiendo del tipo de nómina que establezca la empresa.

Alta de los empleados

Se hace el ingreso de cada uno de los empleados y se debe procurar recabar los datos necesarios para todo el proceso.

Cálculo de la Nómina

El recálculo de la nómina es indispensable, para corregir alguna situación que se detecte como incorrecta.

Pago de Nómina

Cuando la forma de pago sea en efectivo o en cheque al terminar este paso, es por demás decir que la nómina, ya no tendrá más correcciones.

Cierre de la nómina

Este es el paso definitivo para considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente periodo.

Presentación de informes y declaraciones, se incluyen en este paso todo lo demás relacionado a la nómina como declaraciones mensuales o anuales.

5.1.3 Determinación de 2% sobre nómina

Dentro del Código Financiero del Distrito Federal en el Capítulo V, en su Art. 178, menciona, que se encuentran obligadas al pago de Impuesto sobre nóminas, todas las personas físicas y morales que en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o especie por el concepto de remuneración al trabajado personal subordinado, independiente de la designación que se le otorgue.

Para los efectos de este impuesto, se considera erogaciones distintas 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.

- VI. Participación patronal al fondo de ahorros.
- VII. Primas de antigüedad.
- VIII. Indemnización por despido o terminación de la relación laboral.
- IX. Comisiones.
- X. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

Dentro del Artículo 178 Fracción A, muestra los conceptos que no se consideran para causar el impuesto, y son todos aquellos instrumentos y materiales necesarios para ejecución del trabajo, aportaciones al sistema de ahorro para el retiro, los gastos funerarios. Las jubilaciones, pensiones, las aportaciones al INFONAVIT y al FOVISSSTE, destinados al crédito para la vivienda de sus trabajadores.

Las cuotas al IMSS y al ISSSTE, todas las aportaciones que convengan al patrón con sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, entre otras.

El impuesto sobre nómina se causará en el momento en que se realice las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, que deberá de presentarse a más tardar el día 17 del mes siguiente.

El impuesto sobre nómina se determinará aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado.

5.1.4 Datos que debe contener una nómina.

Una Nómina, debe estar muy bien formulada para el buen manejo y control de la persona que la maneja y evitar errores que puedan perjudicar tanto al patrón como al trabajador.

1. Nombre de la Compañía .
2. Dirección de la Compañía.
3. Tipo de Nómina
4. No. De empleado.
5. Registro Federal de Contribuyentes.
6. No. De afiliación.
7. Clave única de Registro de Población (CURP)
8. Departamento.
9. Puesto.
10. Sueldo diario.
11. Fecha de pago.
12. Periodo de pago.
13. Días trabajados.
14. Percepciones.
15. Deducciones.
16. Neto a recibir.

La Presentación de la declaración anual de Sueldos y Salarios, se pueden clasificar en cinco grupos:

Datos de identificación.

Datos de Ubicación.

Datos para pago.

Fechas.

Otros.

En los Datos de Identificación.

El Número de empleado, se da este con el fin de facilitar la información común para cada empleado como tarjetas de tiempo, credenciales, códigos de acceso, estados de cuenta, inclusive puede consignarse en los avisos de alta, baja y cambios ante el Seguro.

Nombre de empleado, Este es un dato importantísimo e indispensable, y es vital que se registre este tal y como aparece en el acta de nacimiento empezando por el apellido paterno, apellido, materno y nombre (s) , por que así lo requiere las dependencias oficiales.

Cuenta Única de Registro de Población. Esta clave es un instrumento de registro que se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional, así como los mexicanos residentes en el extranjero. La Ley del INFONAVIT, en su Artículo 29-I señala que los patrones están obligados a solicitar a cada empleado que entre a su servicio su número de CURP.

Registro Federal de Contribuyentes

Este es un número de Alta en la SHCP, este dato siempre será usado en avisos y declaraciones y tiende a desaparecer al ser sustituido por la CURP.

Número de Seguridad Social

Este es un número de afiliación ante el IMSS, este dato será usado en avisos y declaraciones, por lo que es de suma importancia, registrarlo tal y como lo proporcione el Seguro Social, este tiende a desaparecer al ser sustituido por el CURP.

Lugar de Nacimiento. Estado.

Es utilizado en los avisos de Altas, Bajas y cambios ante el Seguro Social y también tiende a desaparecer al generalizarse la CURP.

Estado Civil

Este dato es utilizado para efectos del IMSS, por lo que serán válidos como soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre entre otros.

Datos de ubicación.

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

Departamento

Subdirección, dirección, compañía. Estos datos son necesarios para lograr una adecuada clasificación de la nómina y es variable de acuerdo a las necesidades de cada empresa.

Centro de costos

Normalmente esta asignado al empleado, es una entidad contable que representa a una dirección, a una subdirección o a un departamento o a diferentes combinaciones de ellos para las asignaciones de recursos, gastos o presupuestos.

Clave contable del empleado

Esta clave será para identificar en que tipo de gasto se contabilizarán las percepciones del empleado.

Lugar de trabajo

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

Número de registro patronal del IMSS, este es un registro en el que esta asignado el empleado y es importante sobre todo cuando es común que el empleado cambie continuamente de sucursal o de proyecto en distintos estados de país.

Turno

Es el orden sucesivo que se establece para la ejecución de la jornada de trabajo.

Dirección

Deberá tenerse presente la dirección precisando, calle, núm. Manzana, colonia o población, municipio, entidad federativa y código postal.

5.1.5 Datos para el pago

La Categoría asignada es del empleado y esta relacionada con el tabulador de sueldos.

Tipos de contratación

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

Lugar de Pago

En el Artículo 108 LFT en caso de que no fuera el mismo el trabajador debe escoger, también será necesario saberlo con precisión cuando los pagos de los sueldos y salarios se hacen en diferentes localidades o cajas.

Forma de pago

Es la forma en que cobrará su sueldo normal el empleado puede ser efectivo, cheque o cuenta bancaria

Tipo de Nómina

Es en la nómina regular en la que se incluirá el empleado Semanal quincenal o mensual.

Sueldo diario, sueldo mensual y sueldo diario integrado, sueldo variable, sueldo base de liquidación, tipos de sueldo.

Cuando alguno de los datos de sueldo diario, sueldo mensual, sueldo diario integrado T25, saldo diario integrado T20 y sueldo variable, cambian por aumento de sueldo. Aumentan en los SMG, por cumplir un año más de antigüedad en la empresa o por recálculo de las percepciones variables del mes anterior, se debe guardar el dato inmediato anterior, con su respectiva fecha de cambio por que será necesario para avisos ABC ante el Seguro Social.

5.1.6 Fechas

Fecha de nacimiento

Este dato es utilizado en los avisos de ABC ante el Seguro Social y debe considerarse con dos dígitos para el día. Dos para el mes y cuatro para el año. Estos desaparecen al generalizarse el CUPR.

Fecha de ingreso

Es el correspondiente del empleado a la empresa y se debe precisar, del último ingreso a la empresa, por que pueden existir reingresos.

Fecha de antigüedad en el puesto

Regularmente es igual a la de ingreso, sin embargo puede ser diferente cuando son varias compañías con intereses comunes y los empleados pasan de una a otra según a sus intereses y se decide respetarles su antigüedad original Artículo 158 LFT.

Fecha de planta

Esta fecha puede ser significativa o informativa para la empresa, pero para efectos legales se respeta la fecha anterior.

Fecha de baja

Es cuando se suspende la relación laboral.

Fecha de baja del Seguro Social

Es la consigna en el aviso de baja ante el SS. Regularmente es igual a la anterior, pero si por alguna circunstancia el aviso al SS, no se envió oportunamente, las obligaciones de la empresa terminan hasta que el SS recibe el aviso correspondiente (Art. 37 de la Ley del Seguro Social), lo mismo sucede si la baja del trabajador ocurrió cuando el empleado estaba incapacitado (Art. 21 de la Ley del Seguro Social).

5.1.7 Otros

Beneficiarios, son aquellas personas que el trabajador designe, por que estas serán las que tengan derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de pago al momento del fallecimiento del trabajador (Art. 115 LFT)

Padre y madre, estos datos serán solicitados por el Seguro Social al momento d dar el aviso de alta del trabajador y se deberán consignar aunque los mismos se encuentren finados.

Porcentaje variable

Aportación caja de ahorro, aportación adicional al SAR, finalmente el trabajador decide aportar un porcentaje voluntario diferente al de los demás trabajadores para que la caja de ahorro o para el SAR, será una circunstancia que se debe tener presente.

5.1.8. Obligaciones de los patrones y trabajadores

Las principales obligaciones legales y fiscales de la empresa, al ingresar los empleados son las siguientes:

Inscribirse e inscribir a los trabajadores en el INFONAVIT (Art. 29-I LINFONAVIT).

Registrarse e inscribir a sus empleados en el IMSS, mediante un aviso de alta y comunicar de las modificaciones de sueldos y de bajas.

Al ingresar el personal iniciado el año, solicitar al trabajador la constancia expedida por el patrón anterior dentro de los treinta días siguientes a su ingreso (Art. 118-IV LISR), si el trabajador no entrega la constancia por no haber trabajado antes con otro patrón, será conveniente que le firme una constancia de ese hecho a la empresa.

Solicitar por escrito al ingresar el empleado, si este presta sus servicios a otro patrón y si el mismo le efectúa el acreditamiento de crédito al salario, para ya no efectuarlo (Art. 118-IV LISR).

Verificar que los trabajadores a su servicio estén inscritos en el registro federal de causantes (Art. 118-IV LISR) y si no están inscritos, debe solicitar los datos necesarios para darlos de alta en el registro (Art. 117-I LISR) y proceder en los términos del Art. 17 del RCFF. Y de acuerdo con el Art. 29-I de LINFONAVIT que cuentas con su registro de CURP.

Durante la estancia del trabajador en la empresa:

Llevar los registro, tales como nóminas y listas de raya en las que se asientes los datos de trabajador y los salarios percibidos por éstos (Art. 15-II LSS) (Art. 4 RPCSS).

Entregar el trabajador una copia del recibo de pago de su sueldo (Art. 132-VII LFT) y anualmente una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que se deberá disfrutarlo (Art. 81 LFT).

Determinar el monto y efectuar las retenciones mensuales de impuestos y entregar en efectivo los saldos a favor derivados de la aplicación del crédito al salario (Art. 118-I LISR).

Determinar el monto y entregar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales (Art. 15-III LSS).

Determinar el monto y entregar a las entidades receptoras autorizadas por el INFONAVIT, las aportaciones del 5% (Art. II LINFONAVIT).

Determinar el monto y entregar a la tesorería del Distrito Federal el importe del impuesto sobre nóminas (Art. 178 CFDF), o a la Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado de México, el importe del Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal (Art. 56 CFEM). Dependiendo de la zona geográfica en el que se ubica la empresa.

Hacer los descuentos de los salarios de los trabajadores para abono de los préstamos otorgados por el INFONAVIT (Art. 29-II LINFONAVIT).

Calcular el impuesto anual de ISR en los términos del Artículo 116 LSR.

Proporcionar constancia de remuneraciones pagadas e impuestos retenidos a su personal a más tardar el 31 de enero, por el año anterior o dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación (Art. 118-III LISR).

Presentar a más tardar el 15 de febrero declaración de Sueldos y Salarios (Art. 118-V LISR), por el año natural anterior, es decir si la empresa inició operaciones iniciado el año, de todas formas deberá presentar su declaración a más tardar el 15 de febrero. En caso de fusión, se presentará dentro del mes siguiente a aquél en que termine el ejercicio.

Revisar en su caso y modificar en los meses de enero y febrero la prima de riesgo de trabajo que estará vigente de marzo a febrero del siguiente año (Art. 74 LSS y Art. 20 RCEDGR).

Cuando así lo requiera las autoridades correspondientes se deberá proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia , naturaleza y cuantía del as obligaciones a su cargo establecidas por dicha Ley y los reglamentos que correspondan (Art. 15 IV LSS)

Proporcionar al INFONAVIT los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por LINFONAVIT (Art. 29-IV LINFONAVIT).

Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias del IMSS (Art. 15 F-V LSS) y del INFONAVIT (Art. 29 F-VI LINFONAVIT) así como atender los requerimientos de pago e información que haga el INFONAVIT (Art. 29 F VI LINFONAVIT).

MARACERO, S.A DE C.V
RIESGO DE TABAJO TERMINADOS

EMPLEADO	FECHA DEL ACCIDENTE	FECHA DE ALTA	DIAS SUBSIDIADOS	PORCIENTO INCAPACIDAD
JULIO PALACIOS MARTINEZ				
GABRIELA ROJAS DIAZ				
PEDRO ALBARAN BENITEZ	10-DIC-06	19-DIC-06	9	
FABIAN ESCUTIA LOPEZ				
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	20-SEP-07	20-AGO-07	30	7
RAFAEL ESTRADA TOVAR				
RESULTADOS			39	7

MARACERO, S.A DE C.V
 LISTA DE ASISTENCIA
 1ª QUINCENA ENERO DE 2008

EMPLEADO	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	INASISTENCIAS	H.DOB.	H.TRIP.
			02	03	14	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15			
JULIO PALACIOS MARTINEZ			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		0	0	0
GABRIELA ROJAS DIAZ			X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X		1	0	0
PEDRO ALBARAN BENITEZ			X	X	X	X	X	X		X	X	X		X	X		1	6	0
FABIAN ESCUTIA LOPEZ			X	X		X	X	X			X	X	X	X	X		2	6	0
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		0	0	4
RAFAEL ESTRADA TOVAR			X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		0	0	4

MARACERO, S.A DE C.V

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

PROPORCION DE SUBSIDIO (DATOS DEL EJERCISIO INMEDIATO ANTERIOR)

EROGACIONES	GRAVADO	EXCENTO	TOTAL		
SUELDOS	\$791,564			719604	71960.4
HORAS EXTRAS GRAVADAS	\$22,000			20000	2000
HORAS EXTRAS EXCENTAS		\$3,300		3000	300
GASTOS DE COMEDOR		\$33,000		30000	3000
PRIMAS DOMINICALES GRAVADAS	\$220			200	20
PRIMAS DOMINICALES EXCENTAS		\$110		100	10
GRATIFICACION ANUAL GRAVADA	\$8,800			8000	800
GRATIFICACION ANUAL EXCENTA		\$2,200		2000	200
VALES DE DESPENSA		\$7,920		7200	720
PTU GRAVADA	\$5,500			5000	500
PTU EXCENTA		\$1,100		1000	100
TOTAL	\$828,084	\$47,630	\$875,714		
TOTAL DE EROGACIONES GRAVADAS	\$828,084			0.95	
TOTAL DE EROGACIONES	\$875,714				

MARACERO, S.A DE C.V

IMPUESTO DE LA RENTA PROPORCION DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE

	UNIDAD	1
MENOS	PROPORCION	-0.95
IGUAL	DIFERENCIA	0.05
POR	DOBLE	2
IGUAL	PROPORCION NO ACREDITABLE	0.1

MARACERO, S.A DE C.V

IMPUESTO SOBRE LA RENTA

PROPORCION DE SUBSIDIO (DATOS DEL EJERCISIO INMEDIATO ANTERIOR)

EROGACIONES	GRAVADO	EXCENTO	TOTAL		
SUELDOS	\$791,564			719604	71960.4
HORAS EXTRAS GRAVADAS	\$22,000			20000	2000
HORAS EXTRAS EXCENTAS		\$3,300		3000	300
GASTOS DE COMEDOR		\$33,000		30000	3000
PRIMAS DOMINICALES GRAVADAS	\$220			200	20
PRIMAS DOMINICALES EXCENTAS		\$110		100	10
GRATIFICACION ANUAL GRAVADA	\$8,800			8000	800
GRATIFICACION ANUAL EXCENTA		\$2,200		2000	200
VALES DE DESPENSA		\$7,920		7200	720
PTU GRAVADA	\$5,500			5000	500
PTU EXCENTA		\$1,100		1000	100
TOTAL	\$828,084	\$47,630	\$875,714		
TOTAL DE EROGACIONES GRAVADAS	\$828,084			0.95	
TOTAL DE EROGACIONES	\$875,714				

MARACERO, S.A DE C.V

IMPUESTO DE LA RENTA PROPORCION DE SUBSIDIO NO ACREDITABLE

	UNIDAD	1
MENOS	PROPORCION	-0.95
IGUAL	DIFERENCIA	0.05
POR	DOBLE	2
IGUAL	PROPORCION NO ACREDITABLE	0.1

MARACERO, S.A DE C.V
 IMPUESTO SOBRE LA RENTA
 BASE PARA IMPUESTO
 1a QUINCENA 2008

EMPLEADO	IMPORTE POR HORA	HORAS DOBLES	HORAS TRIPLES	IMPORTE DOBLE	IMPORTE TRIPLE	TOTAL HORAS EXTRAS
JULIO PALACIOS MARTINEZ	118.75	0	0	0	0	
GABRIELA ROJAS DIAZ	47.5			0		
PEDRO ALBARAN BENITEZ	52.5	6		630		630
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	60	6		720		720
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	11.5		4	0	138	138
RAFAEL ESTRADA TOVAR	11.5		4	0	138	138
	301.75	12	8	1,350.00	276	1,626.00

MARACERO, S.A DE C.V
RETENCION DEL I.S.R

JULIO PALACIOS MARTINEZ

	SUELDO QUINCENAL	14,250.00
(-)	LIM. INF.	10,365.15
(=)	EXCEDENTE S/LIM.INF.	3,884.85
(X)	% EXCEDENTE S/LIM.INF.	21.95
(=)	IMPUESTO MARGINAL	853
(+)	CUOTA FIJA	1539
(=)	IMPUESTO DETRMINADO	2,391.72
(-)	SUBSIDIO AL EMPLEO	0.00
(=)	IMPUESTO A CARGO O A (FAVOR)	2,391.72

MARACERO, S.A DE C.V
RETENCION DEL I.S.R

GABRIELA ROJAS DIAZ

	SUELDO QUINCENAL	5,700.00
(-)	LIM. INF.	5,149.18
(=)	EXCEDENTE S/LIM.INF.	550.82
(X)	% EXCEDENTE S/LIM.INF.	19.94
(=)	IMPUESTO MARGINAL	110
(+)	CUOTA FIJA	545.31
(=)	IMPUESTO DETRMINADO	655.14
(-)	SUBSIDIO AL EMPLEO	0.00
(=)	IMPUESTO A CARGO O A (FAVOR)	655.14

MARACERO, S.A DE C.V
RETENCION DEL I.S.R
PEDRO ALBARAN
BENITEZ

	SUELDO QUINCENAL	6,300.00
(-)	LIM. INF.	5,149.18
(=)	EXCEDENTE S/LIM.INF.	1,150.82
(X)	% EXCEDENTE S/LIM.INF.	19.94
(=)	IMPUESTO MARGINAL	229
(+)	CUOTA FIJA	545.31
(=)	IMPUESTO DETRMINADO	774.78
(-)	SUBSIDIO AL EMPLEO	0.00
(=)	IMPUESTO A CARGO O A (FAVOR)	774.78

MARACERO, S.A DE C.V
 RETENCION DEL I.S.R
 FABIAN ESCUTIA LOPEZ

	SUELDO QUINCENAL	7,200.00
(-)	LIM. INF.	5149.18
		4,300.76
(=)	EXCEDENTE S/LIM.INF.	2,899.25
(X)	% EXCEDENTE S/LIM.INF.	19.94
(=)	IMPUESTO MARGINAL	578
(+)	CUOTA FIJA	545.31
(=)	IMPUESTO DETRMINADO	1,123.42
(-)	SUBSIDIO AL EMPLEO	0.00
(=)	IMPUESTO A CARGO O A (FAVOR)	1,123.42

MARACERO, S.A DE C.V
RETENCION DEL I.S.R

JUAN CARLOS ESTRADA
DOMINGUEZ

	SUELDO QUINCENAL	1,380.00
(-)	LIM. INF.	248.04
		4,300.76
(=)	EXCEDENTE S/LIM.INF.	1,131.96
(X)	% EXCEDENTE S/LIM.INF.	6.40
(=)	IMPUESTO MARGINAL	72
(+)	CUOTA FIJA	4.76
(=)	IMPUESTO DETRMINADO	77.21
(-)	SUBSIDIO AL EMPLEO	203.31
(=)	IMPUESTO A CARGO O A (FAVOR)	-126.10

MARACERO, S.A DE C.V
RETENCION DEL I.S.R
RAFAEL ESTRADA
TOVAR

	SUELDO QUINCENAL	1,380.00
(-)	LIM. INF.	248.04
		1,131.96
(=)	EXCEDENTE S/LIM.INF.	1,131.96
(X)	% EXCEDENTE S/LIM.INF.	6.40
(=)	IMPUESTO MARGINAL	72
(+)	CUOTA FIJA	4.76
(=)	IMPUESTO DETRMINADO	77.21
(-)	SUBSIDIO AL EMPLEO	203.31
(=)	IMPUESTO A CARGO O A (FAVOR)	-126.10

TABLAS CASO QUINCENAL

ISR

LIMITE INF.	LIMITE SUP.	CUOTA FIJA	% SOBRE SUBSIDIO
0.005	248.035	0	1.92
248.04	2105.205	4.76	6.4
2105.21	3699.705	123.615	10.88
3699.715	4300.75	297.12	16
4300.755	5149.175	3743.275	17.92
5149.18	10385.145	545.31	19.94
10365.15	16368.415	1539	21.95
16368.42	5000000	2902.6	28

SUBSIDIO AL EMPLEO

PARA INGRESO DE	HASTA INGRESO DE	CRED. SAL QUINCENAL
0.05	884.48	203.51
884.485	1,326.69	203.415
1326.695	1,586.42	203.31
1736.425	1,768.94	196.385
1768.94	2,223.08	191.23
2223.08	2,358.60	177.115
2358.595	2,717.72	162.435
2667.715	3,112.34	147.315
3112.34	3,556.96	126.77
3556.955	3,691.17	108.805
3691.17	EN ADELANTE	0

MARACERO, S.A DE C.V
 DETERMINACIÓN DE LA PTU

INGRESOS ACUMULABLES			
			1,850,000.00
(-)	AJUSTE ANUAL POR INFLACIÓN ACUMULABLE	185,000.00	
(+)	INGRESO POR DIVIDENDOS		
(+)	UTILIDAD CAMBIARIA	52,000.00	
(+)	UTILIDAD POR VENTA DE ACTIVO FIJO	33,000.00	
	INGRESO PARA PTU		1,750,000.00
DEDUCCIONES AUTIRIZADAS			925,000.00
(-)	DEPRECIACION FISCAL	92,000.00	
(+)	DEPRECIACION CONTABLE	70,000.00	
(+)	DIVIDENDOS DISTRIBUIDOS		
(+)	PERDIDA CAMBIARIA	11,000.00	
	DEDUCCIONES PARA PTU		914,000.00
	BASE PARA PTU		630,000.00
	TASA		0.10
	PTU A REPATRIR		63,000.00

MARACERO, S.A DE C.V
 CUOTAS OBRERO PATRONALES
 FACTOR DE INTEGRACIÓN

EMPLEADO	AÑOS DE ANTIGUEDAD	DIAS DE VACACIONES	DIAS PAGADOS POR PRIMA	AGUINALDO	DIAS DE PAGO X AÑO	DIAS EROGADOS	FACTOR DE INTEGRACIÓN
JULIO PALACIOS MARTINEZ	6	12	3	15	365	383	1.0493
GABRIELA ROJAS DIAZ	2	8	2	15	365	382	1.0465
PEDRO ALBARAN BENITEZ	5	12	3	15	365	383	1.0493
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	1	6	1.5	15	365	381.5	1.0452
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	3	10	2.5	15	365	382.5	1.0479
RAFAEL ESTRADA TOVAR	5	12	3	15	365	383	1.0493

MARACERO, S.A DE
C.V
CUOTAS OBRERO
PATRONALES
SALARIO BASE
COTIZACIÓN

EMPLEADO	PERCEPCIÓN	FACTOR DE INTEGRACIÓN	VALES	DESPENSA	COMIDAS		SALARIO BASE COTIZACION
	DIARIA		DE PAGADOS	TOPE	PAGADOS	TOPE	
JULIO PALACIOS MARTINEZ	950	1.0493	120	261.9	12	8.73	996.84
GABRIELA ROJAS DIAZ	380	1.0465	120	261.9	12	8.73	397.67
PEDRO ALBARAN BENITEZ	420	1.0493	120	261.9	12	8.73	440.71
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	480	1.0452	120	261.9	12	8.73	500.40
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	92	1.0479	120	261.9	12	8.73	96.54
RAFAEL ESTRADA TOVAR	92	1.0493	120	261.9	12	8.73	96.54

MARACERO, S.A DE C.V
 CUOTAS OBRERO PATRONALES
 PRIMA RIESGO DE TRABAJO

$$\text{PRIMA} = [(S/365) + V * (1 + D)] * (F/N) + M$$

S=TOTAL DIAS SUBSIDIADOS

I=SUMA PORCENTAJE DE INCAPACIDADES PERMANENTES DIVIDIDOS ENTRE 100

V=VIDA ACTIVA PROMEDIO

D=DEFUNCIONES

F=2.7 FACTOR DE PRIMA

N=NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS

M=0.0031

S=	39 PRIMA= $[(39/365) + 28 * (.14 + D)] * (2.7/3.3) + 0.0031$
I=	14 PRIMA= $[(0.106846315) + 28 * (.14)] * (2.7/3.3) + 0.0031$
V=	28 PRIMA= $[(0.106846315) + 3.92(2.7/3.3)] + 0.0031$
D=	0 PRIMA= $[(4.026846315 * (2.7/3.3))] + 0.0031$
F=	2.7 PRIMA= $4.026846315 * (0.848484848) + 0.0031$
N=	33.3 PRIMA= $3.416718084 + 0.0031$
M=	0.0031=PRIMA=3.419818084

PRIMA AÑO ANTERIOR	1.13065
VARIACION MINIMA HACIA ARRIBA	2.13065
VARIACIÓN MINIMA HACIA ABAJO	0.13065
PRIMA AÑO 2007	1.00096

MARACERO, S.A DE C.V

CUOTAS OBRERO
PATRONALES

EMPLEADO	SBC	DIAS PERIODO	AUSENCIAS	DIAS A COTIZAR	BASE DE COTIZACION	PRIMA RIESGO DE TRABAJO	CUOTA PATRONAL
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.84	15	0	15	14,952.53	1.00096	149.38
GABRIELA ROJAS DIAZ	397.67	15	1	14	5,965.05	1.00096	59.59
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	1	14	6,610.59	1.00096	66.04
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	500.40	15	2	13	7,506.00	1.00096	74.99
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	0	15	1,448.03	1.00096	14.47
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	0	15	1,448.03	1.00096	14.47

MARACERO, S.A DE C.V

CUOTAS OBRERO PATRONALES

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

PRESTACIONES EN ESPECIE CUOTA FIJA

EMPLEADO	SBC	DIAS PERIODO	DIAS COTIZAR	BASE DE COTIZACION	CUOTA FIJA	CUOTA PATRONAL
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.84	15	15	758.55	19.90%	150.95
GABRIELA ROJAS DIAZ	397.67	15	15	151.71	19.90%	48.95
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	15	151.71	19.90%	57.51
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	500.40	15	15	151.71	19.90%	69.39
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	15	0	13.90%	13.42
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	15	0	13.90%	13.42
						353.63

MARACERO, S.A
 DE C.V
 CUOTAS
 OBRERO
 PATRONALES

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD (PRESTACIONES EN ESPECIE EXCEDENTE A 3SMGDF DEL SBC)

EMPLEADO	SBC	DIAS	DIAS A	3 SALARIOS	BASE DE	EXCEDENTE	CUOTA PATRONAL		CUOTA	OBRERA
		PERIODO	COTIZAR	MINIMOS	COTIZACION	A 3SMGDF	TASA	IMPORTE	TASA	IMPORTE
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.84	15	15	2,275.65	14,952.53	12,676.88	8.00%	811.32	20.00%	202.83
GABRIELA ROJAS DIAZ	397.67	15	15	2,275.65	5,965.05	3,689.40	8.00%	236.12	20.00%	59.03
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	15	2,275.65	6,610.59	4,334.94	8.00%	277.44	20.00%	69.36
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	500.40	15	15	2,275.65	7,506.00	5,230.35	8.00%	334.74	20.00%	83.69
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	15	2,275.65	1,448.03	-827.62				
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	15	2,275.65	1,448.03	-827.62				

MARACERO, S.A DE C.V
 CUOTAS OBRERO
 PATRONALES
 ENFERMEDADES Y
 MATERNIDAD
 PRESTACIONES EN
 DINERO

EMPLEADO	SBC	DIAS PERIODO	DIAS A COTIZAR	BASE DE COTIZACION	CUOTA TASA	PATRONAL IMPORTE	CUOTA TASA	OBRERA IMPORTE
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.85	15	15	14,952.74	0.7	104.66	0.25	37.38
GABRIELA ROJAS DIAZ	398.74	15	15	5,981.10	0.7	41.86	0.25	14.95
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	15	6,610.68	0.7	46.27	0.25	16.52
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	502.36	15	15	7,535.34	0.7	52.74	0.25	18.82
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	15	1,448.05	0.7	10.13	0.25	36.2
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	15	1,448.05	0.7	10.13	0.25	36.2

MACERO, S.A DE C.V
 GUARDERIA Y PRESTACIONES SOCIALES

EMPLEADO	SBC	DIAS PERIODO	AUSENCIAS	BASE DE COTIZACION	DIAS A COTIZAR	CUOTA PATRONAL	
						TASA	IMPORTE
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.85	15	0	14,952.75	15	1.00%	149.53
GABRIELA ROJAS DIAZ	398.74	15	1	5,582.36	14	1.00%	55.82
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	1	6,169.94	14	1.00%	61.70
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	502.36	15	2	6,530.68	13	1.00%	65.31
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	0	1,448.10	15	1.00%	14.48
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	0	1,448.10	15	1.00%	14.48
							361.32
LIMITE MÁXIMO PARA COTIZAR	1,061.97	159.2955	1,213.68				
LIMITE MINIMO PARA COTIZAR	50.57	758.58					

MARACERO, S.A DE C.V
 CUOTAS OBRERO
 PATRONALES
 RETIRO

EMPLEADO	SBC	DIAS PERIODO	AUSENCIAS	BASE DE COTIZACION	DIAS A COTIZAR	CUOTA	PATRONAL
						TASA	IMPORTE
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.85	15	0	14,952.74	15	2%	299.05
GABRIELA ROJAS DIAZ	398.74	15	1	5,582.36	15	2%	111.65
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	1	6,169.97	15	2%	123.40
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	502.36	15	2	6,530.63	15	2%	130.61
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	0	1,448.05	15	2%	28.96
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	0	1,448.05	15	2%	28.96

MACERO, S.A DE C.V
 CUOTAS OBRERO
 PATRONALES
 CENSATIA EN EDAD
 AVANZADA Y VEJEZ

EMPLEADO	SBC	DIAS PERIODO	AUSENCIAS	BASE DE COTIZACION	DIAS A COTIZAR	CUOTA PATRONAL		CUOTA OBRERA	
						TASA	IMPORTE	TASA	IMPORTE
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.85	15	0	14,952.75	15	3.150%	471.01	1.125%	168.22
GABRIELA ROJAS DIAZ	398.74	15	1	5,582.36	14	3.150%	175.84	1.125%	62.80
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	1	6,169.94	14	3.150%	194.35	1.125%	69.41
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	502.36	15	2	6,530.68	13	3.150%	205.72	1.125%	73.47
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	0	1,448.10	15	3.150%	45.62	1.125%	16.29
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	0	1,448.10	15	3.150%	45.62	1.125%	16.29

MACERO, S.A DE C.V
 CUOTA OBRERO PATRONAL
 INVALIDEZ Y VIDA

EMPLEADO	SBC	DIAS PERIODO	AUSENCIAS	BASE DE COTIZACION	DIAS A COTIZAR	CUOTA PATRONAL		CUOTA OBRERA	
						TASA	IMPORTE	TASA	IMPORTE
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.85	15	0	14,952.75	15	1.75%	261.67	0.625%	93.45
GABRIELA ROJAS DIAZ	398.74	15	1	5,582.36	14	1.75%	97.69	0.625%	34.89
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	1	6,169.94	14	1.75%	107.97	0.625%	38.56
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	502.36	15	2	6,530.68	13	1.75%	114.29	0.625%	40.82
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	0	1,448.10	15	1.75%	25.34	0.625%	9.05
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	0	1,448.10	15	1.75%	25.34	0.625%	9.05
							632.31		225.82

LIMITE MÁXIMO PARA COTIZAR 1,061.97 159.2955 1,213.68
 LIMITE MINIMO PARA COTIZAR 50.57 758.58

MACEROS, S.A DE C.V
 CUOTAS OBRERO PATRONALES
 RESUMEN

EMPLEADO	RT	ENFER Y	MATER	GUARDERÍA	RETIRO	CES EN	EDAD	INVAL Y	VIDA	CUOTA	CUOTA
	PATRON	PATRON	OBRERA	PATRON	PATRON	PATRON	OBRERA	PATRON	OBRERA	RETENER	PATRON
JULIO PALACIOS MARTINEZ	149.38	676.29	184.73	149.53	299.05	471.01	168.22	261.67	93.45	278.18	1,330.65
GABRIELA ROJAS DIAZ	59.59	332.35	63.94	55.82	111.65	175.84	62.80	97.69	34.89	98.83	500.60
PEDRO ALBARAN BENITEZ	66.04	356.80	72.52	61.70	123.40	194.35	69.41	107.97	38.56	111.08	553.47
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	74.99	391.60	84.74	65.31	130.61	205.72	73.47	114.29	40.82	125.55	590.91
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	14.47	176.29	41.63	14.48	28.96	45.62	16.29	25.34	9.05	50.68	128.87
RAFAEL ESTRADA TOVAR	14.47	176.29	41.63	14.48	28.96	45.62	16.29	25.34	9.05	50.68	128.87
	378.94	2109.62	489.19	361.32	722.64	1138.16	406.48	632.31	225.82	715.01	3233.36

LIMITE MÁXIMO PARA COTIZAR 1,067.97
 LIMITE MINIMO PARA COTIZAR 50.57

MACERO, S.A DE C.V
 2% SOBRENOMINAS
 1a QUINCENA DE
 ENERO DE 2008

			A	B	C	D	A+B-C	
	CUOTA	DIAS	PERCEPCIÓN	HORAS	DESCUENTO POR	VALES DE	TOTAL BASE	2 % SOBRE
	DIARIA	QUINCENA	QUINCENAL	EXTRAS	AUSENCIAS	DESPENSA		NOMINAS
EMPLEADO								
JULIO PALACIOS MARTINEZ	996.85	15	14,952.74	0	0	250	14,952.74	299.05
GABRIELA ROJAS DIAZ	398.74	15	5,981.10	0	380	250	5,601.10	112.02
PEDRO ALBARAN BENITEZ	440.71	15	6,610.68	630	420	250	6,820.68	136.41
FABIAN ESCUTIA LOPEZ	502.36	15	7,535.34	720	960	250	7,295.34	145.91
JUAN CARLOS ESTRADA DOMÍNGUEZ	96.54	15	1,448.05	138	0	250	1,586.05	31.72
RAFAEL ESTRADA TOVAR	96.54	15	1,448.05	138	0	250	1,586.05	31.72
			37,975.97	1,626.00	1,760.00	1,500.00	37,841.97	756.84

MARACERO, S.A DE C.V
 PROVISION NOMINA
 1a QUINCENA ENERO DEL 2008

FECHA			DEBE	HABER
15/09/2006	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN			
	SUELDOS		37,975.97	
	HORAS EXTRAS GRAVADAS		880.75	
	HORAS EXTRAS EXENTAS		880.75	
	VALES DE DESPENSA		1,500.00	
	CREDITO AL SALARIO (CTA DE BALANCE)		-252.21	
		SUELDOS POR PAGAR		33,825.18
		IMPUESTOS PAGAR		
		I.S.P.T.		4,945.07
		I.M.S.S.		715.01
		VALES DE DESPENSA		1,500.00
			40,985.26	40,985.26

MARACERO, S.A DE C.V.
 PROVISION IMPUESTOS DE LA NOMINA
 1a QUINCENA DE ENERO DEL 2008

FECHA				
	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN			
	I.M.S.S.		2500.00	
	S.A.R. 2%		759.52	
	INFONAVIR 5%		1806.59	
	CREDITO AL SALARIO (CTA DE RESULTADOS)		289.78	
	CREDITO AL SALARIO A HACIENDA (CTA DE RESULTADOS)		850.00	
		CREDITO AL SALARIO (CTA DE BALANCE)		289.78
		IMPUESTO POR PAGAR		
		I.M.S.S.		2500.00
		SAR 2%		759.52
		INFONAVIT 5%		1806.59
		CREDITO AL SALARIO A HACIENDA (CTA DE BALANCE)		850.00
			6,205.89	6205.89

CONCLUSIONES

Podemos concluir que esta nos da un panorama más amplio de los aspectos más importantes de las distintas leyes que en materia laboral nos basamos para poder hacer las Retenciones correspondientes así como las erogaciones más importantes que se tienen dentro de la Empresa.

Son los gastos por concepto de sueldos, pago de primas de seguro, por lo que en esta tesis damos los pasos para poder llevar una mejor administración del personal.

De igual forma se deben de tener en cuenta los topes y límites de las extensiones de la Ley del Seguro Social para tener en cuenta lo que se puede llegar a gastar y analizar lo que puede ser más conveniente para el empleado y patrón.

Es muy importante analizar cuidadosamente los registros contables para tener oportunamente la información para el pago de las retenciones del impuesto sobre la renta y que las deducciones a los empleados sean las correctas para poder evitar problemas fiscales, pero sobre todo legales y laborales; por eso en el caso práctico hemos detallado cada punto antes mencionado.

BIBLIOGRAFIA

CÁRDENAS GUTIÉRREZ Carlos, Manual para la aplicación de la ley del INFONAVIT. México: Ediciones Fiscales ISEF, 2005.

HERNÁNDEZ SAMPIER Roberto, Metodología de la Investigación, Editorial. Mac Graw Hill , México 1999.

ITURRIAGA BRAVO Luis, Estudio practico del régimen fiscal de sueldos y salarios, Editorial ISEF. México 2005.

OROZCO COLIN Luis Ángel, Estudio integral de la nomina, Ediciones Fiscales, México ISEF 2005.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Porrúa, México 2005.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.
Editorial Thomson, México D.F. 2005

LEY DEL SEGURO SOCIAL.
Editorial Thomson, México D.F. 2005.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Porrúa 80a. Edición 1998