



|

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE CONTADURÍA
Y ADMINISTRACIÓN**

**EL PROCESO EN LA ELABORACIÓN DE LA NOMINA
LEGAL, FISCAL Y LABORAL**

TESIS PROFESIONAL

CELESTINO MAYO GALLARDO



MÉXICO, D.F.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA
Y ADMINISTRACIÓN**

**EL PROCESO EN LA ELABORACIÓN DE LA NOMINA
LEGAL, FISCAL Y LABORAL**

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:
CELESTINO MAYO GALLARDO**

**ASESOR:
MTRA. MARÍA DOLORES ROMERO PÉREZ**



MÉXICO, D.F.

2010

Dedicatorias

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño.

A la vida que me dio la oportunidad de existir y de brindarme una familia maravillosa.

Con todo mi amor a mis padres que me dieron la vida y que han estado conmigo en todo momento. Gracias por todo papa y mama por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí, aunque hemos pasado momentos y situaciones difíciles, siempre han estado apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto les agradezco de todo corazón el que estén a mi lado.

A mis hermanos Gloria, Lorena, María Araceli y Manuel, gracias por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

A mis sobrinos y sobrinas que los adoro demasiado.

A todos mis amigos; Stephanie, Yoana, Paola Estephanie, Nadia, Elizabeth, Marisol, Iván, Gabriela, Erik Eduardo, Mónica, Ana, Marco Antonio, Esmeralda, Nancy Marcela, Luis Antonio, Karen Michel, Fabiola, Jael, Luis, Diana Lizbeth, Bernardo, Ivonne, Cristian, Lizbeth, Omar, Claudia, Mauricio, Jessica, Ángel, Viridiana, muchas gracias por estar conmigo en todo este tiempo donde he vivido momentos felices y tristes, gracias por ser mis amigos.

A mis profesores de la Facultad de Contaduría y Administración, por sus enseñanzas y ejemplo de profesionalidad que jamás olvidare.

Y no me puedo ir sin antes decirles, que sin cada uno de ustedes a mi lado no lo hubiera logrado, tantas desveladas sirvieron de algo y aquí está el resultado. Le agradezco a cada uno de ustedes con todo mi corazón el haber llegado a mi vida y el compartir momentos agradables así como momentos tristes, pero esos momentos son los que nos hacen ser y valorar a las personas que están a nuestro alrededor. Los quiero mucho y nunca los olvidare.

EL PROCESO EN LA ELABORACION DE LA NÓMINA LEGAL, FISCAL Y LABORAL



OBJETIVO:

Conocer la elaboración de una nómina, así como las responsabilidades que tienen el trabajador y el patrón con respecto a las leyes correspondientes para la correcta realización.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido a que constantemente hay modificaciones en las leyes que efectúan cambios en materia de ISR, INFONAVIT, IMSS, IMPUESTO SOBRE SALARIOS, etc.; hace difícil y compleja la interpretación y comprensión de la nómina.

Es importante tomar un punto de partida, para que las leyes que aplican en la realización de la nómina en una empresa u organización, sea la correcta, para evitar problemas con los empleados así como los diferentes organismos que tengan relación con la materia, como por ejemplo: La Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, el IMSS, INFONAVIT, entre otras.

Se busca que lo relacionado a sueldos y salarios sea fácil y claro para el buen entendimiento de quien lo percibe y de quien lo paga.

HIPÓTESIS

Demostrar la importancia que tiene la correcta elaboración de la nómina en la empresa, institución, asociación, etc., ya que el empleado es parte fundamental para la realización de los objetivos en la entidad en la que se encuentra, así como conocer lo

relacionado con los organismos que tienen relación con la misma.

INDICE

INTRODUCCION

1: Generalidades en la prestación de un servicio personal subordinado para el proceso de la elaboración de la nómina.

1.1. Antecedentes

1.2. Generalidades

1.2.1. Concepto de nómina

1.2.2. Tipos de nómina

1.2.3. Entorno del proceso de nómina

1.2.4. El proceso de nómina; donde empieza y donde termina.

1.2.5. Procedimiento administrativo para elaborarla

1.3:- Fundamento legal para la prestación de un servicio personal subordinado así como la determinación de cuotas obrero-patronales

1.3.1. Constitucionalidad

1.3.2. Ley Federal de Trabajo

1.3.3. Impuesto sobre la renta

1.4:- Determinación de las cuotas obrero patronales del IMSS, SAR e INFONAVIT

1.4.1. Antecedente IMSS

1.4.2. Obligaciones de los patrones

1.4.3. Ramas y topes base de cotización

1.4.4. Salario base de cotización

1.4.5. Determinación del tipo de salario

1.4.6. Modificaciones al salario

1.4.7. Fechas límite de pago

1.4.8. Ley del SAR

1.4.9. Antecedente SAR

- 1.4.10. Generalidades del Instituto
- 1.4.11. Obligaciones de los patrones
- 1.4.12. Determinación de las cuotas
 - 1.4.13. Administradoras de Fondos para el Retiro
- 1.4.14. Ley de INFONAVIT
 - 1.4.15. Antecedentes INFONAVIT
 - 1.4.16. Generalidades del instituto
- 1.4.17. Obligaciones de los patrones
- 1.4.18. Determinación de las cuotas

2:- Relaciones laborales y aspectos importantes en la elaboración de la nomina

- 2.1. Aspectos importantes en la prestación de un servicio personal subordinado.
 - 2.1.1. Relaciones individuales de trabajo
 - 2.1.2. Tipos de contrato laboral
 - 2.1.3. Condiciones de trabajo
 - 2.1.4. Suspensión y terminación laboral
 - 2.1.5. Carta renuncia
 - 2.1.6. Rescisión justificada de trabajo
 - 2.1.7. Solicitud de reinstalación
 - 2.1.8. Indemnización por despido injustificado
 - 2.1.9. Terminación de la relación de trabajo
- 2.2:- Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y los patrones
 - 2.2.1. Obligaciones y prestaciones de los patrones
 - 2.2.2. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores
- 2.3:- Información básica que se requiere en la elaboración de la nomina
 - 2.3.1. Datos de la empresa
 - 2.3.2. Políticas de pago, descuentos y prestaciones
 - 2.3.3. Datos de los empleados
 - 2.3.4. El expediente de personal
- 2.4:- Ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado

- 2.4.1. Sueldos y Salarios
- 2.4.2. Comisiones
- 2.4.3. Horas extras
- 2.4.4. Aguinaldo
- 2.4.5. Fondo de Ahorro
- 2.4.6. Vacaciones
- 2.4.7. Prima vacacional
- 2.4.8. P.T.U
- 2.4.9. Despensa
- 2.4.10. Incentivos
- 2.4.11. Anticipo de nomina
- 2.4.12. Indemnizaciones
- 2.4.13. Prima de antigüedad
- 2.4.14. Prima dominical
- 2.5:- Deducciones por la prestación de un servicio personal subordinado
 - 2.5.1. I.S.R. retenido por sueldos y salarios
 - 2.5.2. I.M.S.S
 - 2.5.3. Anticipo de nomina
 - 2.5.4. Prestamos
 - 2.5.5. S.A.R. voluntario
 - 2.5.6. Crédito INFONVIT
 - 2.5.7. Crédito FONACOT
 - 2.5.8. Recibo de Nomina

3:- Sistema Único de Autodeterminación de las cuotas obreros-patronales (SUA)

4:- Determinación del Impuesto al salario en la nomina

- 4.1. Aspectos fiscales
 - 4.1.1. Sujetos de impuestos
 - 4.1.2. Base gravable, exenta e ingresos acumulables
- 4.2:- Retención del impuesto en ingresos por sueldos y salarios
 - 4.2.1. Cálculo del impuesto
 - 4.2.2. Cálculo del impuesto anual

4.3:- Calculo del impuesto sobre nominas

4.3.1. Fundamento legal

4.3.2. Determinación del impuesto

5:- Caso práctico

5.1. Datos de la empresa

5.2. Definición de políticas y descuentos de pago

5.3. Calendarios de pago

5.4. Catálogo de trabajadores

5.5:- Altas de los trabajadores

5.5.1. Cedula de altas

5.5.2. Documentación de los trabajadores

5.5.3. Aviso de inscripción del trabajador

5.6:- Movimientos a la nomina

5.6.1. Cedula de movimientos e incidencias

5.6.2. Control de asistencia

5.6.3. Cedula de percepciones y deducciones

5.7:- Elaboración de la nomina

5.7.1. Calculo del tiempo extraordinario

5.7.2. Calculo de la nomina

5.7.3. Calculo de las retenciones de ISR

5.7.4. Recibos de los trabajadores

5.7.5. Cedula de modificaciones de salario

5.7.6. Aviso de modificación de salario

5.7.7. Declaración del 2.5% sobre nomina

5.8:- Baja de trabajadores

5.8.1. Finiquito de un trabajador

5.8.2. Indemnización de un trabajador

5.8.3. Presentación de avisos de baja

5.9:- Pago de las cuotas obrero-patronales a través del SUA

5.10:- Nomina PTU

5.10.1. Calculo del monto a repartir a los trabajadores

5.10.2. Nomina PTU

5.11:- Declaración de la Prima de Riesgo de Trabajo

5.11.1. Calculo de la nueva Prima de Riesgo de Trabajo

5.11.2. Presentación de la declaración

5.12.- FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas)

ANEXOS

CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

GLOSARIO

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

El trabajo día con día, permite a las instituciones, empresas, asociaciones, etc., alcanzar los objetivos necesarios para su desarrollo.

Este trabajo es realizado por el ser humano, el cual tiene derecho a recibir una remuneración económica o pago, por la prestación de sus servicios, lo cual es llamado sueldo o salario.

Tanto el patrón como el trabajador es necesario que satisfagan sus necesidades mutuas que ayuden a mejorar las relaciones de trabajo las cuales son fundamentales, ya que de esto depende la productividad, interés, apoyo, eficacia, responsabilidad, superación, etc., de los trabajadores bien remunerados, respetando las disposiciones legales que marcan las leyes que rigen esta modalidad.

El presente trabajo tiene por objeto, mencionar los aspectos más importantes de las diferentes leyes, con las cuales se involucra la elaboración de una nómina, así como la estricta aplicación de las mismas dentro de un ente económico, cualesquiera que sea su actividad, ya que dicha aplicación es de carácter universal en nuestro país.

Abordaremos algunos antecedentes de la nómina, generalidades, como el concepto, clasificación, proceso para su elaboración y los fundamentos legales de esta.

Analizaremos aspectos importantes sobre las relaciones de trabajo, especificando tipos de contrato, inicio, suspensión y finalización de dichas relaciones, las remuneraciones y prestaciones que tiene el trabajador al prestar un servicio personal, las obligaciones tanto de los patrones como la de los trabajadores y los datos que son convenientes tanto de la empresa como de los empleados.

Veremos algunos antecedentes del IMSS, SAR e INFONAVIT, así como las leyes respectivas de cada instancia, la determinación del salario diario integrado, las cuotas obrero-patronales, etc.

Trataremos los aspectos fiscales que se deben considerar en la elaboración de la nómina, como son: las bases gravables para realizar el cálculo de la retención de ISR, etc.

Finalmente mostraremos en el caso práctico la aplicación fiscal y legal que se debe seguir para la correcta elaboración de una nómina y así poder evitar problemas al no cumplir con los lineamientos marcados en las leyes.

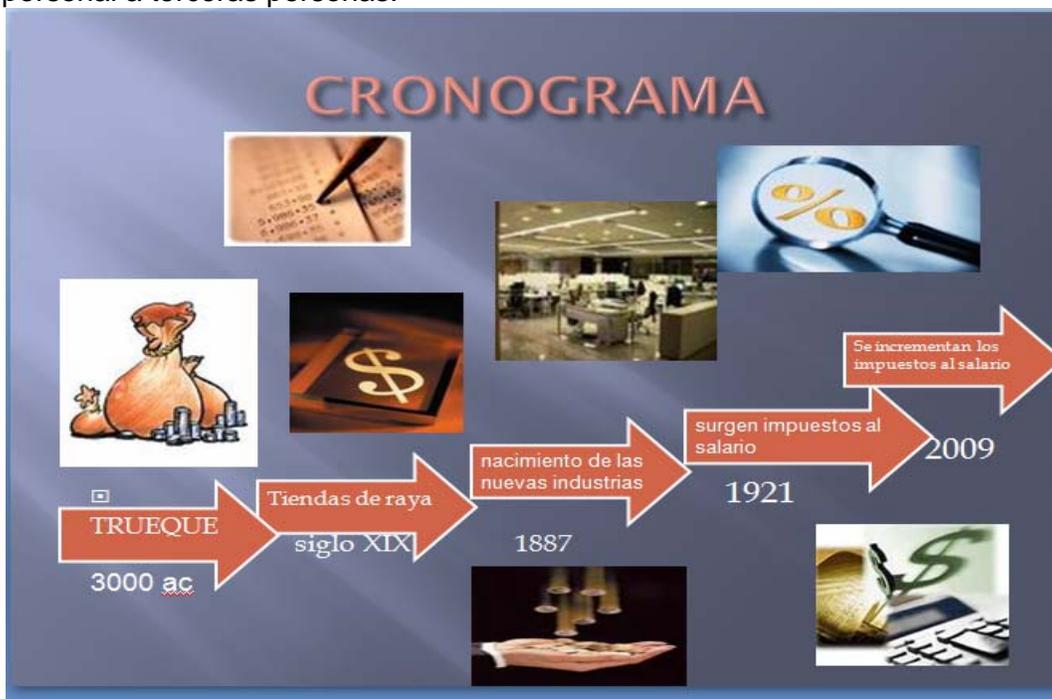
1. GENERALIDADES EN LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO PARA EL PROCESO DE LA ELABORACIÓN DE LA NÓMINA.

El tema de nómina es importante para las organizaciones por la que presentaremos un panorama general para la elaboración de la misma. En la actualidad existen leyes que regulan los cálculos que se deben realizar y tener atención en ellas, porque es en la nómina donde las empresas reflejan las remuneraciones y deducciones por el servicio que presta el trabajador a la organización.

1.1. ANTECEDENTES

A lo largo de la historia se ha podido observar el control y sistematización en el que ha evolucionado la nómina en las organizaciones públicas como en las privadas, esto con el fin de eficientizar en el cálculo de las remuneraciones que se dan al trabajador por la prestación de sus servicios.

La historia muestra la necesidad que tiene el hombre de subsistir, de satisfacer sus necesidades fisiológicas y psicológico-social como lo indica Abraham Maslow en su teoría de la pirámide de jerarquización, el intercambio de bienes entre las personas de los pueblos es una buena opción; las poblaciones comienzan a dedicarse al comercio; después viene la tienda de raya en la cual las personas cambiaban un salario que obtenían por la jornada de trabajo que realizaban, aquí el hombre empieza a percibir un salario a cambio de su trabajo personal a terceras personas.



FUENTE: Elaboración propia en agosto 2010

Con el tiempo la sociedad se fue desarrollando y nacen las industrias con toda su tecnología, las cuales requerían de un número mayor de trabajadores, el control lo llevaba una persona en específico para la paga de la raya, dependiendo de los días que haya trabajado; sin embargo no existían leyes que rigieran el salario del trabajador ni tampoco cálculos tan variados como en nuestros días se realizan.

Las industrias fueron aumentando en demanda de producción de bienes, requiriendo un número mayor de personal para cubrir sus necesidades, con este aumento se ven obligados a llevar un mayor control para la paga del sueldo del trabajador.

El control en las nóminas no era tan minucioso como ahora en nuestra actualidad, ya que no existían demasiados cálculos para el pago de los sueldos ni tanta leyes como ahora; por lo que en nuestros días se ha tenido la necesidad de implementar en las empresas paquetes computacionales para el manejo de las nóminas como por ejemplo: el SAP, NOI, SUA, etc., que facilitan el cálculo de los salarios de los trabajadores, lo que en la antigüedad no se tenía.

Y así se explique el surgimiento del documento en el cual las empresas plasman los cálculos para el pago de las remuneraciones a los trabajadores llamada nómina, y con este documento se deja una evidencia del proceso en la elaboración de la misma.

1.2. Generalidades

En la elaboración de la nómina intervienen conceptos como por ejemplo: el concepto, tipos, el entorno, proceso y procedimiento de la nómina.

1.2.1. Concepto de la nómina

La nómina es el documento en el que se consignan las remuneraciones percibidas por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de deducción para cada uno de ellos, en un periodo determinado. Este documento está obligado a guardarse por 5 años para efectos fiscales de Impuesto Sobre la Renta (ISR) (art. 67 Código Fiscal de la Federación), y durante el último año y un año después para efectos laborales (art. 804 Ley Federal del Trabajo).

Cabe mencionar que por este motivo, cualquier descuento o pago que se efectúa a los empleados debe estar reflejado en una nómina y debe seguir un proceso de nómina.

El proceso de nómina, es el proceso periódico o esporádico, que se necesita hacer para determinar las percepciones (netas) que hay que pagar a un empleado por sus servicios, para cubrirles prestaciones, para cubrir indemnizaciones o para modificar sus registros acumulados derivados de los conceptos anteriores.

1.2.2. Tipos de nómina

Los diferentes tipos de nómina son;
Regulares:

Semanal (7 días)
Quincenal (15 días)
Mensual (30 días)
Confidencial

Estas son las nóminas en las que se consignan los pagos regulares. En la semana se incluyen los empleados que desempeñen un trabajo material y en la quincenal los demás trabajadores (art. 88 LFT). En la mensual se paga a altos ejecutivos.

Comúnmente, la mensual se identifica como la **confidencial**, pero realmente la idea de la nómina confidencial, se estableció para cubrir el sueldo de aquellas personas que, por su importancia en la empresa, desea mantenerse reservado.

Para cubrir prestaciones:

Pago de previsión social
Devolución del fondo de ahorro
Despensas
Participación de las utilidades (PTU)
Gratificaciones o Aguinaldo

Se acostumbra elaborar estas nóminas por separado dada sus características y fechas de pago:

Pago de previsión social: Deriva de un plan previamente establecido por la empresa.

Devolución del fondo de ahorro: Destaca la aportación de la empresa.

Despensas: Se paga en especie (con vales).

Participación de las utilidades (PTU): Incluye a los empleados y ex-empleados.

Gratificaciones o Aguinaldo: Normalmente incluye a todos los empleados aunque cobren por semana o quincena.

Especiales:

Vacaciones
Comisiones
Crédito al salario

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

Al momento del retiro:

Liquidación
Finiquitos

Esta nómina comprende un solo empleado. La de liquidación incluye el pago total de los derechos que tiene el trabajador dentro de la empresa para terminar la relación laboral. La de finiquito se formula cuando existe una renuncia voluntaria haciéndose el pago de las partes proporcionales sobre días trabajados del empleado.

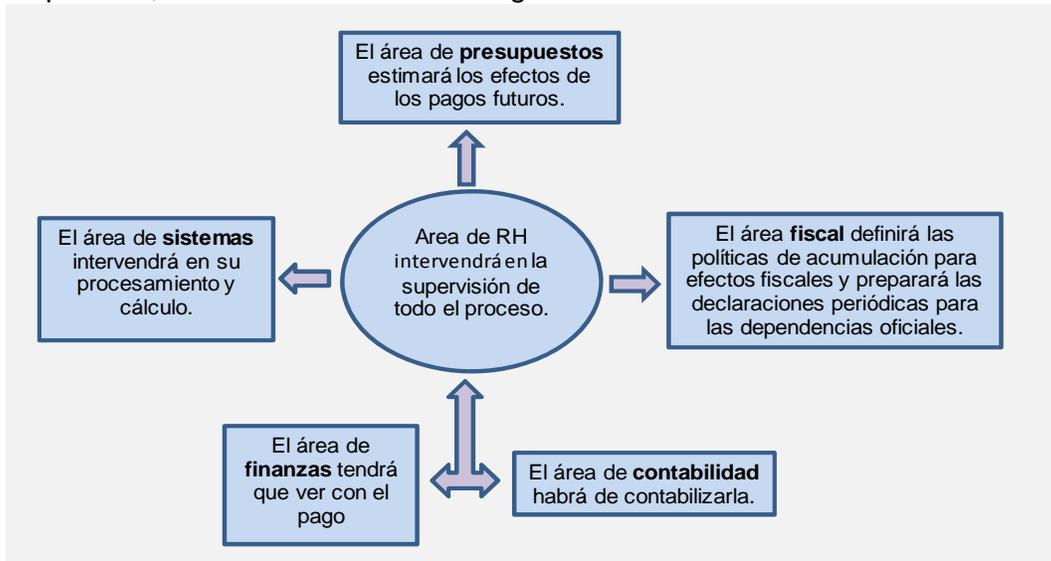
Eventuales:

De ajustes:

Se utiliza para incorporar pagos “por afuera de la nómina”, para calcular recibos improcedentes o para corregir datos acumulados de las percepciones o deducciones del empleado.

1.2.3. Entorno del proceso de nómina

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



Fuente: elaboración propia en agosto 2010

Cuando la empresa es pequeña o mediana, todas estas funciones estarán a cargo de unas cuantas personas que cubrirán todas las funciones, desde la empresa que tiene unos cuantos empleados en la misma oficina, hasta la que tiene miles distribuidos en diferentes localidades, todas tienen la necesidad de elaborar una nómina y cubrir una serie de requisitos relacionado con ella. Más sencilla la que maneja pocos empleados y más compleja la que tiene muchos y muchas prestaciones, pero todos más o menos con las mismas bases y con la necesidad de cumplir con las disposiciones legales, fiscales y laborales.

1.2.4. El proceso de nómina: donde empieza y donde termina.

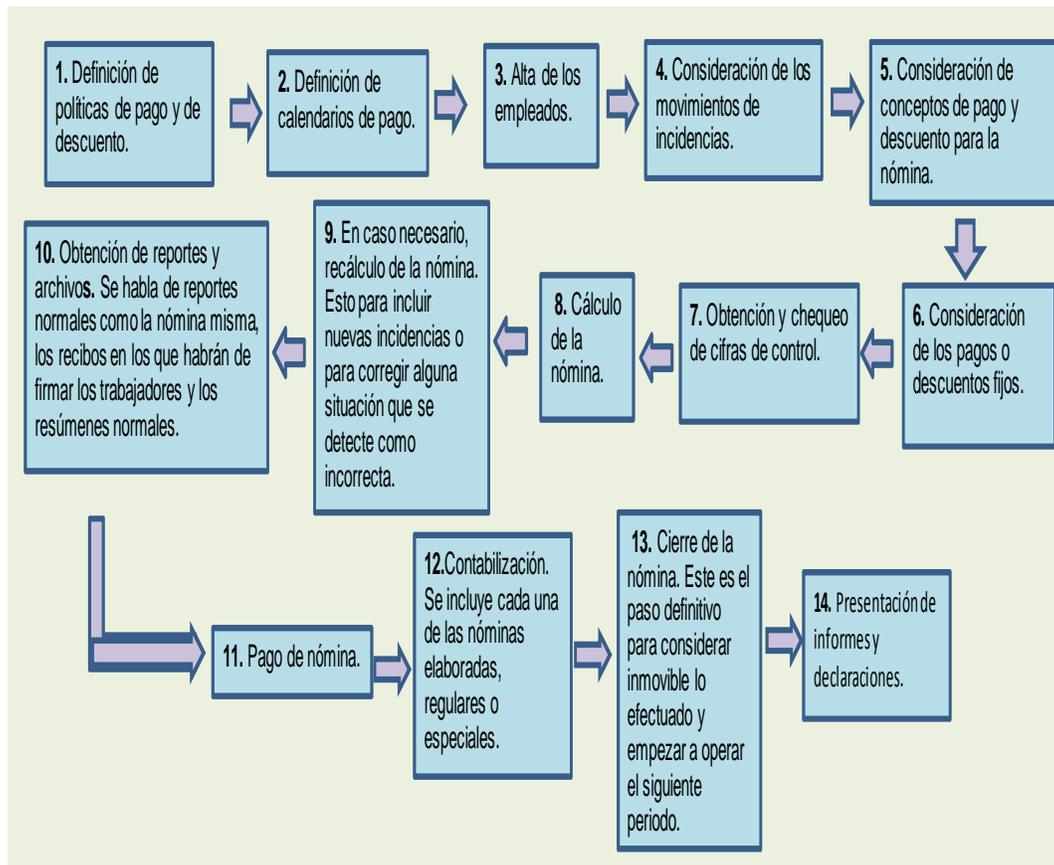
Podría decirse que el proceso de nómina empieza por la definición de políticas relativas al pago de trabajadores y termina con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades (incluyendo a los ex –empleados), pasando las tareas como alta del empleado, presentación de avisos, elaboración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

Es decir, el proceso de la nómina debe comprender todo lo relacionado con ella, llevar el control de los días de vacaciones por pagar y pagados, el control de fondo de ahorro o el control de préstamos, también es parte del proceso de nómina porque finalmente van a derivar un pago o un descuento al empleado, así como el de la proporción de información para las autoridades fiscales, ya sea el dictamen para el Seguro Social o para la Secretaria de Hacienda a través de declaraciones o del dictamen para efectos fiscales.

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

1.2.5. Procedimiento administrativo para elaborarla

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



Fuente: elaboración propia en agosto 2010

1.3. Fundamento legal para la prestación de un servicio personal subordinado así como la determinación de cuotas obrero-patronales

A lo largo de nuestra historia se ha podido ver que todas las personas tienen el derecho de tener un trabajo digno; algunos artículos donde se fundamenta la legalidad del trabajo de las diferentes leyes existentes hasta la actualidad que apoyan y ayudan al trabajador, como por ejemplo se menciona en el siguiente cuadro:



FUENTE: Elaboración propia en agosto 2010

1.3.1. CONSTITUCIONALIDAD

ARTICULO 5o.- Garantía individual en materia de trabajo

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial”¹

1. artículo tomado de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos(2010), pág.(10)

ARTICULO 123.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

a.- entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

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

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

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

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

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

VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal...”¹

1. artículo tomado de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2010), pág. (126)

1.3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 3:

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

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

*Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.*²

2. artículo tomado de Ley Federal del Trabajo (2010), pág. (1)

1.3.3. IMPUESTO SOBRE LA RENTA

ARTICULO 1:

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

- I. *Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualesquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan”.*³

3. Artículo tomado de la Fisco Agenda en la sección de Ley de Impuesto Sobre la Renta(2010), pág. (1)

1.4. DETERMINACION DE LAS CUOTAS patronales del IMSS, SAR e INFONAVIT

1.4.1. Antecedente INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El 19 de enero de 1943 nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, con una composición tripartita para su gobierno, integrado, de manera igualitaria, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal.⁴

4. Artículo tomado del portal del Instituto Mexicano del Seguro Social en el apartado de Historia

1.4.2. Obligaciones de los patrones

Artículo 15 Ley del Seguro Social. *“Los patrones están obligados a:*

- I. *Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto mexicano del seguro social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos;*
- II. *Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la*

presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

- III. *Determinar las cuotas obreros patronales a su cargo y enterar su importe al instituto mexicano del seguro social, así como permitir las visitas domiciliarias del instituto*.⁵

5. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social(2010), pág. (7)

Artículo 38 LSS. *“El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.*

Quando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

*El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obreros patronales, en los términos establecidos por esta Ley ysus reglamentos”.*⁶

6. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social(2010), pág. (18)

1.4.3. Ramas y topes base de cotización

Es del régimen obligatoria

Artículo 11 LSS: *“comprende los siguientes seguros;*

- I. Riesgos de trabajo;*
- II. Enfermedades y maternidad;*
- III. Invalidez y vida;*
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y*
- V. Guarderías y prestaciones sociales”.*⁷

7. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social(2010), pág. (5)

I. RIESGO DE TRABAJO

ART.473 Ley Federal del Trabajo: RIESGO DE TRABAJO

“Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

ART. 474 LFT. ACCIDENTES DE TRABAJO

”Es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”.

ART 475 LFT. ENFERMEDAD DE TRABAJO

“Es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios”.

Artículo 72 LSS. *“Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al*

producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente”:

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

Dónde:

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media”. 8

Artículo 73 LSS. “Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media En por cientos

| | |
|-----------|---------|
| Clase I | 0.54355 |
| Clase II | 1.13065 |
| Clase III | 2.59840 |
| Clase IV | 4.65325 |
| Clase V | 7.58875 |

Se aplicará igualmente lo dispuesto por este artículo cuando el cambio de actividad de la empresa se origine por una sentencia definitiva o por disposición de esta Ley o de un reglamento”.8

Artículo 74 LSS. “Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta”.8

Artículo 75 LSS. “La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad”.8

Artículo 76 LSS. “El Consejo Técnico del Instituto promoverá ante las instancias competentes y éstas ante el H. Congreso de la Unión, cada tres años, la revisión de la fórmula para el cálculo de la prima, para asegurar que se mantenga o restituya en su caso, el equilibrio financiero de este seguro, tomando en cuenta a todas las empresas del país”.⁸

Artículo 77 LSS. “El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieran derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en la Ley.

Esta regla se aplicará tratándose de recaídas por riesgos de trabajo, con el mismo patrón con el que ocurrió el riesgo o con otro distinto.

Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos”.⁸

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

I. Asistencia médica;

II. Hospitalización;

III. Medicamentos y material de curación;

IV. Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento”.⁸

⁸. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social(2010), pág. (36-39)

II. ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Artículo 84 LSS.” Establece que son sujetos protegidos de enfermedad y maternidad

I. El asegurado;

II. El pensionado por, incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, y viudez, orfandad o ascendencia;

III. La esposa del asegurado o, a falta de esta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de este el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;

V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados,

VI. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;

VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente”.⁹

9. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social(2010), pág.(41)

III. INVALIDEZ Y VIDA

Artículo 112 LSS. “Los riesgos protegidos en este capítulo son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstos en esta ley”.¹⁰

Artículo 119 LSS. “cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales”. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el instituto mexicano del seguro social”.¹⁰

Artículo 120 LSS. “El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

I. Pensión temporal;

II. Pensión definitiva.

III. Asistencia médica,

IV. Asignaciones familiares,

V. Ayuda asistencial”.¹⁰

10. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social(2010), pág. (51-53)

EL RAMO DE VIDA

Artículo 127LSS. “Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el instituto otorgara a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:

I. Pensión de viudez;

II. Pensión de orfandad;

III. Pensión a ascendientes;

IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera

V. Asistencia médica”.¹¹

11. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág. (55).

12.

IV. RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

GENERALIDADES

Artículo 153 LSS. “El otorgamiento de las prestaciones contenidas en este capítulo requiere del cumplimiento de períodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada una de los ramos de aseguramiento amparados. Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el Instituto, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda”.¹²

EL RAMO DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA

Artículo 154 LSS. “Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir 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 más 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”.¹²

Artículo 155 LSS. “La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

I. Pensión;

II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;

III. Asignaciones familiares, y

IV. Ayuda asistencial”.¹²

Artículo 156 LSS. “El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de esta Ley, siempre que solicite el

otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja".¹²

Artículo 157 LSS. "Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y

II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada".¹²

Lo dispuesto en este artículo es aplicable al ramo de vejez.

Artículo 159 LSS. "Para efectos de esta Ley, se entenderá por:

I. Cuenta individual, aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatales por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto de la subcuenta de vivienda las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en los términos de su propia Ley.

II. Individualizar, el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el estado, así como los rendimientos financieros que se generen.

III. Pensión, la renta vitalicia o el retiro programado.

IV. Renta vitalicia, el contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

V. Retiros programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

VI. Seguro de sobrevivencia, aquél que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la

cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

VII. *Monto constitutivo es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.*

VIII. *Suma asegurada es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador*".¹²

DEL RAMO DE VEJEZ

Artículo 161 LSS. *"El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:*

- I. Pensión;*
- II. Asistencia médica,*
- III. Asignaciones familiares, y*
- IV. Ayuda asistencial".*

Artículo 162 LSS. *"Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.*

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más 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. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad".¹²

13. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(63-67)

V. GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

GUARDERIAS

Artículo 201 LSS. *"El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.*

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna".¹³

Artículo 202 LSS. “Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar”.¹³

Artículo 203 LSS. “Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores”.¹³

^{14.} Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(79-80)

DEL RAMO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 208 LSS. “Las prestaciones sociales comprenden:

- I.** Prestaciones sociales institucionales, y
- II.** Prestaciones de solidaridad social”.¹⁴

Artículo 209 LSS. “Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El Instituto proporcionará atención a sus derechohabientes mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud y mejoren su economía e integridad familiar. Para ello, fortalecerá la coordinación y concertación con instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal o con entidades privadas y sociales, que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar.

Asimismo, el Instituto establecerá y desarrollará los programas y servicios para los derechohabientes, en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro”.¹⁴

Artículo 210 LSS. “Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

I. Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos, conferencias y campañas de bienestar, cultura y deporte, y del uso de medios masivos de comunicación;

II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes;

III. Mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias que aseguren costumbres y estilos de vida saludables, que propicien la equidad de género, desarrollen la creatividad y las potencialidades individuales, y fortalezcan la cohesión familiar y social;

IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física y en general, de todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;

V. Promoción de la regularización del estado civil;

VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de propiciar la participación de la población en el mercado laboral, de lograr la superación del nivel de ingresos a los capacitados y contribuir a la satisfacción de las necesidades de la planta productiva. Dichos cursos podrán ser susceptibles de validación oficial;

VII. Centros vacacionales;

VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y,

IX. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares”.¹⁴

Artículo 210 A LSS. *“El Instituto podrá ofrecer sus instalaciones deportivas, sociales, culturales, recreativas y vacacionales a la población en general, ya sea por sí o en cooperación con instituciones de los sectores público o social, estableciendo en todos los casos las cuotas de recuperación de costos correspondientes, a efecto de generar recursos para apoyar el financiamiento de su operación y mantenimiento y de colaborar con la sociedad en general en la promoción de ese tipo de actividades. El monto y destino de los recursos que se obtengan conforme a lo dispuesto en este párrafo se informará al Congreso de la Unión y al Ejecutivo Federal por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.*

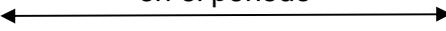
Los derechohabientes tendrán condiciones preferenciales en el pago de las cuotas de recuperación señaladas, en los términos que el Instituto establezca”.¹⁴

¹⁴. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(81-82)

1.4.4. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Formula General de cálculo para la cuota de IMSS

Días laborados por c/empleador % establecido
SBC * en el periodo * por el seguro = Impuesto por pagar



Base de cálculo

- 1) Tener el listado de todas las percepciones
- 2) Quitar las percepciones que son exentas al 100 %
- 3) Analizar las percepciones parcialmente exentas

| Percepciones | Exento | Integra | Momento en que se integra |
|--|---------|---------|----------------------------------|
| Cuota Diaria | | Si | Cada mes |
| PTU | 100 % | | Cada mes |
| Parte proporcional aguinaldo | | Si | Cada mes |
| Parte proporcional prima de vacaciones | | Si | Cada mes |
| Comisiones | | Si | Al siguiente bimestre |
| Vales de despensa | Parcial | Parcial | Depende ¿es conocida o variable? |
| Horas Extras | Parcial | Parcial | Al siguiente bimestre |

Fuente: Elaboración propia en septiembre 2010, fundamentada en el artículo 27 de la LSS
*conceptos que integran al Salario Base de Cotización

Artículo 27 LSS. “El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.¹⁵

QUE NO INTEGRA PARA SBC

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”¹⁵

EL EXCEDENTE SI INTEGRA (ART. 27 LSS)

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

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

Para que los conceptos mencionados con anterioridad se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón”.¹⁵

16. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág. (13-14)

TRATAMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS

Atención: 9 horas no es lo que 3 horas 3 veces a la semana

| Semanas / días | L | M | Mc | J | V | S | Total | Dentro límite | Fuera límite | Dobles | Triples |
|----------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|---------------|--------------|-----------|-----------|
| Semana 1 | 0 | 1 | 4 | 6 | 2 | 0 | 13 | 7 | 6 | 9 | 4 |
| Semana 2 | 3 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 8 | 7 | 1 | 8 | 0 |
| Semana 3 | 0 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 13 | 7 | 6 | 9 | 4 |
| Semana 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 13 | 5 | 8 | 9 | 4 |
| Suma | 7 | 4 | 11 | 17 | 5 | 3 | 47 | 26 | 21 | 35 | 12 |

Fuente: elaboración propia en septiembre 2010, fundamentada en el artículo 68 LFT

Exentas para IMSS 26 horas

Integran para el IMSS 21 horas

De las cuales: 12 horas son triples
 9 horas son dobles

Salarios Límite de cotización

Artículo 28 LSS. “Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva”.¹⁶

De aquí concluimos que nadie puede tener un SDI mayor a \$ 1, 436.50 (\$ 57.46 X 25)

También hay un límite inferior, que es el salario mínimo del trabajador:
Zona A = \$57.46, Zona B = \$ 55.84 y Zona C = \$ 54.47

Determinación de forma de cotización

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

I. El mes natural será el período de pago de cuotas;

II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo”.¹⁷

18. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(15)

Factor de integración

Determinación del Factor de Integración

Factor del aguinaldo = 15 / 365 = .0411

| Factor de la Prima Vacacional | | | | Factor Total | |
|-------------------------------|------|------------------------------|--------|--|--------|
| | Días | Cálculo | Factor | | |
| Primer año | 6 | (días X 25 %) / 365 = | .0041 | Factor prima + Factor aguinaldo + 1 | 1.0452 |
| 2º | 8 | | .0055 | | 1.0466 |
| 3º | 10 | | .0068 | | 1.0479 |
| 4º | 12 | | .0082 | | 1.0493 |
| 5º al 9º | 14 | | .0096 | | 1.0507 |
| 10º al 14º | 16 | | .0110 | | 1.0521 |
| 15º al 19º | 18 | | .0123 | | 1.0534 |

Fuente: fundamentada en el artículo 76 de la LFT y en el artículo 30 LSS

1.4.5. DETERMINACIÓN DEL TIPO DE SALARIO

Artículo 30 LSS. “Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y

III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior”.¹⁸

19. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(15)

Para el caso de la fracción II un ejemplo sería el pago que se le hace a las personas que trabajan por comisión, los que trabajan a destajo, los agentes de ventas, etc.

En el caso de la fracción III es cuando además de un salario normal, pueden obtener ingresos por comisiones, bonos, etc.

1.4.6. MODIFICACIONES DEL SALARIO

Es nuestra obligación mantener informados al IMSS de los cambios salariales que tengan nuestros empleados.

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

I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;

II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y

III. En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.

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

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

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

Esto quiere decir que, para que un empleado que solo recibe salario, sin ninguna prestación adicional de ley hay otros momentos en que se le debería presentar un aviso:

- a. **Cuando se le aumenta el salario (individualmente o por revisión de contrato)**
- b. **En su aniversario**
- c. **En el ajuste a los Salarios Mínimos (para trabajadores de este tipo de salario)**

20. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(17)

Reglas de ausentismos

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

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

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

II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro”.²⁰

21. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(16)

| Tipo de Incapacidad | IMSS | SBC | ART. IMSS |
|----------------------------|------------------|------------|------------------|
| Enfermedad General | Hasta el 4º día | 60 % | 96 y 98 |
| Riesgo de Trabajo | Desde el 1er día | 100 % | 58 frac. I |
| Maternidad | Desde el 1er día | 100 % | 101 |

Fuente: fundamentada en los artículos 58, 96, 98 y 101 de la LSS

1.4.7. FECHAS LIMITE DE PAGO

El art. 39 y 39 A de la LSS establece para el pago de las cuotas lo siguiente:

“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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo anterior, el Instituto, en apoyo a los patronos, podrá entregar una propuesta de cédula de determinación, elaborada con los datos con que cuente de los movimientos afiliatorios comunicados al Instituto por los propios patronos y, en su caso, por sus trabajadores en los términos de la presente Ley.

La propuesta a que se refiere el párrafo anterior podrá ser entregada por el Instituto en documento impreso, o bien, previa solicitud por escrito del patrón o su representante legal, en medios magnéticos, digitales, electrónicos o de cualquier otra naturaleza.

En el caso de los patronos que reciban la propuesta a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto óptico o de cualquier otra naturaleza, y opten por usarla para cumplir con su obligación fiscal, invariablemente, para efectos de pago, deberán utilizar el programa informático previamente autorizado por el Instituto, a que se refiere el artículo 39.

Cuando los patronos opten por usar la propuesta en documento impreso para cumplir la obligación fiscal a su cargo, bastará con que la presenten y efectúen el pago de la misma en la oficina autorizada por el Instituto, dentro del plazo señalado en el artículo 39 de esta Ley.

Si los patronos deciden modificar los datos contenidos en las propuestas entregadas, deberán apegarse a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos y anotarán en documento impreso o en el archivo de pago que genere el programa autorizado, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas, conforme al procedimiento señalado en el reglamento correspondiente.

El hecho de que el patrón no reciba la propuesta de cédula de determinación emitida por el Instituto, no lo exime de cumplir con la obligación de determinar y enterar las cuotas, ni lo libera de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de dichas obligaciones”.²¹

22. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(19)

1.4.8. Ley del SAR

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) es una **prestación complementaria del Sistema de Pensiones** y se compone de una cuenta individual a nombre de cada uno de los trabajadores y está conformada por dos subcuentas:

- La subcuenta de ahorro para el retiro.
- La subcuenta del Fondo de la vivienda.

En caso de fallecimiento los beneficiarios designados puedan reclamar el total del saldo acumulado.

1.4.9. Antecedente SAR

El 1 de mayo de 1992 se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como seguro complementario a las pensiones otorgadas por el IMSS y en el cual el patrón debía abrir para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia.

En donde:

El Sistema de Ahorro para el Retiro propuso lo siguiente:

La cuenta individual de cada uno de los trabajadores se tiene que depositar el siguiente porcentaje sobre el Sueldo Base de Cotización registrado ante el IMSS de cada trabajador:

- De ahorro para el Retiro 2%

Con un límite máximo de 25 veces el Salario Mínimo Vigente que rija en el Distrito Federal (SMVDF). Es decir, que si un trabajador gana más de 25 SMVDF, el patrón debería calcular el importe de la aportación sobre los primeros 25 salarios.²²

23. Artículo tomado del portal de la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro en el apartado de Historia

1.4.10. Generalidades del Instituto

Artículo 1º LSAR.- “La presente Ley es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado”.

Artículo 2º LSAR.- “La coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro están a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la presente ley”.²³

24. Artículo tomado de la Ley de Sistema de Ahorro para el Retiro (2010), pág.(1)

1.4.11. Obligaciones de los patrones

La obligación de los patrones de enterar las cuotas por este concepto se encuentra en la Ley del Seguro Social en el art. 167 que dice:

Artículo 167. “Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro”.²⁴

1.4.12. Determinación de las cuotas

El importe de los patrones de enterar el patrón por este concepto también se encuentra regulado por la Ley del Seguro Social en su artículo 168 que dice:

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. Una cantidad por cada día de salario cotizado, que aporte mensualmente el Gobierno Federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal”.²⁴

²⁴. Artículo tomado de la Fisco Nomina en la sección de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(69)

1.4.13. Administradoras de Fondos para el Retiro

Artículo 18.- “Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión.

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

Las administradoras, tendrán como objeto:

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

Tratándose de trabajadores afiliados, sus cuentas individuales se sujetarán a las disposiciones de las leyes de seguridad social aplicables y sus reglamentos,

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

II. Recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las leyes de seguridad social, así como las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, y los demás recursos que en términos de esta ley puedan ser recibidos en las cuentas individuales y administrar los recursos de los fondos de previsión social;

III. Individualizar las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas;

IV. Enviar, por lo menos tres veces al año de forma cuatrimestral, al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales. Asimismo, se deberán establecer servicios de información, vía Internet, y atención al público personalizado;

VI. Prestar servicios de distribución y recompra de acciones representativas del capital de las sociedades de inversión que administren;

VII. Operar y pagar, bajo las modalidades que la Comisión autorice, los retiros programados;

VIII. Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las leyes de seguridad social;

IX. Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia;

X. Funcionar como entidades financieras autorizadas, en términos de lo dispuesto por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado u otros ordenamientos”.²⁵

26. Artículo tomado de la Ley de Sistema de Ahorro para el Retiro (2010), pág.(7)

1.4.14. Ley de INFONAVIT

Establece el derecho de los trabajadores a adquirir una vivienda digna, donde se estableció la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, obligación que no se hizo efectiva sino hasta 1971.

1.4.15. Antecedentes INFONAVIT

En noviembre de 1972 se creó el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, dando cumplimiento así al derecho de todos los mexicanos de contar con una vivienda digna. ²⁶

27. Artículo tomado del portal de la Ley del INFONAVIT en el apartado de Historia

1.4.16. Generalidades del instituto

Artículo 1o.- “Esta Ley es de utilidad social y de observancia general en toda la República”.²⁷

Artículo 2o.- “Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con domicilio en la Ciudad de México”.²⁷

Artículo 3o.- “El Instituto tiene por objeto:

I.- Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;

II.- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

a).- La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,

b).- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y

c).- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

III.- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y”

IV.- “Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece”.²⁷

Artículo 4o.- “El Instituto cuidará que sus actividades se realicen dentro de una política integrada de vivienda y desarrollo urbano. Para ello podrá coordinarse con otros organismos públicos”.²⁷

Artículo 5o.- “El patrimonio del Instituto se integra:

I.- Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;

II.- Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;

III.- Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;

IV.- Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título, y

V.- Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refiere este artículo.

Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores”.²⁷

^{28.} Artículo tomado de la *Fisco Nominas en la sección de la Ley de INFONAVIT (2010)*, pág.(1-2)

1.4.17. Obligaciones de los patrones

Artículo 29 LINFONAVIT.- “Son obligaciones de los patrones:

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

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

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción”;

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

En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social...”

III.- “Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias”;

VI.- “Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes”;

VII.- “Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción...”²⁸

29. Artículo tomado de la Fisco Nominas en la sección de la Ley de INFONAVITI (2010), pág. (17-18)

1.4.18. Determinación de las cuotas

Las cuotas al Infonavit van ligadas con las cuotas que se deben enterar al Seguro Social, pero la forma de pago aquí es Bimestral.

2.1.2. TIPOS DE CONTRATO

Pero ¿que es el CONTRATO DE TRABAJO?:

Es un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que lo contrate, a cambio de una remuneración.

Es decir que este contrato debe explicar claramente:
Consentimiento (acuerdo de voluntades)

El objeto, es decir, la obligación de prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador y, por parte del patron, la obligación de pagar un salario.



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

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO



ARTICULO 386. *CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES, CON OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGUN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.*

Artículo 35 LFT: *“Las relaciones de trabajo pueden ser **para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado**. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.*²⁹

Artículo 36 LFT: *El señalamiento de una obra **determinada** puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.*²⁹



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

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y*
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.*²⁹ **(Ver anexo 1)**

^{30.} Artículo tomado de la Ley Federal de Trabajo (2010), pág.(7)

2.1.3. CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 24 LFT: *“Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedara uno en poder de cada parte”.*³⁰

ARTICULO 25 LFT: *“El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

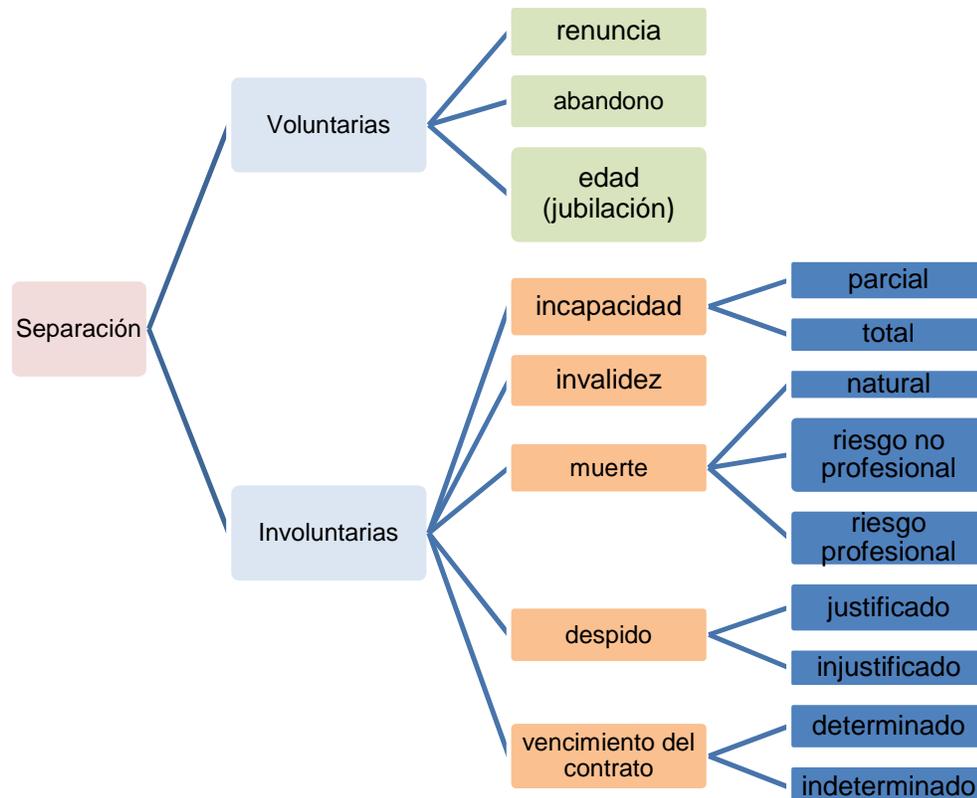
VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón".³⁰



31. Artículo tomado de la Ley Federal de Trabajo (2010), pág.(5)

2.1.4. SUSPENSION Y TERMINACION LABORAL



2.1.5. CARTA RENUNCIA

Es un documento en el que se expresa el deseo de renunciar a una posición de trabajo en alguna empresa o institución (**Ver anexo 2**).

También es importante tener una entrevista de salida con el personal para tener en cuenta los motivos por el cual se va de la empresa.

2.1.6. RESCISIÓN JUSTIFICADA DE TRABAJO

Artículo 46 LFT: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". 31

Artículo 47 LFT: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejar de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, Instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su Imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o da las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trata del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.³¹

2.1.7. SOLICITUD DE REINSTALACIÓN

Artículo 48 LFT: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.³¹

2.1.8. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Artículo 50 LFT: “Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones”.³¹

2.1.9. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 53 LFT: “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo”.

Artículo 55 LFT: “Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48”.³¹



32. Artículo tomado de la Ley Federal de Trabajo (2010), pág. (9-12)

2.2. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES

Es importante conocer las obligaciones y prohibiciones de los patrones y trabajadores.

2.2.1. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONES

ARTICULO 132 LFT. SON OBLIGACIONES DE LOS PATRONES:

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

patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "artículo 123 constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaria de educación pública;

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los

estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- *Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores,*

XVI.- *Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;*

XVII.- *Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene...*

XVIII.- *Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;*

XIX.- *Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;*

XX.- *Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;*

XXI.- *Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;*

XXIV.- *Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y*

XXV.- *Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.*

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección”³²

ARTICULO 133 LFT. QUEDA PROHIBIDO A LOS PATRONES:

I.- “Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su género”;

II.- “Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado”;

III.- “Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este”;

IV.- “Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura”;

V.- “Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato”;

VI.- “Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo”;

VII.- “Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes”;

VIII.- “Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento”;

IX.- “Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación”;

X.- “Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y”

XI.- “Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”.³²

33. Artículo tomado de la Ley Federal de Trabajo (2010), pág. (39)

2.2.2. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS TRABAJADORES

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 134. SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII.” Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.³²

ARTICULO 135 LFT. QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

I. “Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe”;

II. “Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón”;

III. “Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada”;

IV. “Presentarse al trabajo en estado de embriaguez”;

V. "Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico";

VI. "Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. "Suspender las labores sin autorización del patrón";

VIII. "Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo";

IX. "Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y"

X. "Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento".³²

32. Artículo tomado de la Ley Federal de Trabajo (2010), pág. (39)

2.3. INFORMACIÓN BÁSICA QUE SE REQUIERE EN LA ELABORACIÓN DE LA NOMINA

Los datos de la empresa y del trabajador son muy importantes tenerlos presentes para una adecuada elaboración y administración de la nómina, así como también para la adecuada presentación de declaraciones.

2.3.1. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la compañía

Es el nombre que aparece en el acta constitutiva en donde deberá aparecer en todos los avisos y declaraciones que se presente ante autoridades laborales o fiscales.

Registro patronal

Este registro se realiza mediante el IMSS y pueden ser más de uno; cuando se tiene varios locales en diferentes localidades, se tiene un registro patronal por cada una de ella.

Número de expediente INFONAVIT

Es la que otorga la institución al registrar a la empresa como patrón. Es único por razón social.

R.F.C de la compañía

Este dato se obtiene mediante el registro de alta de la empresa en la SHCP. Es uno solo por razón social aunque se tenga varios locales.

Representante Legal

Es la persona que se designa para atender los asuntos de la empresa para efectos laborales únicamente. Será el que firme las declaraciones periódicas ante las dependencias correspondientes (SHCP, IMSS o INFONAVIT).

Zona de salario mínimo

Es muy importante ubicar a que zona corresponde la dirección de la empresa (Zona A, B, o C) ya que son diferentes montos los que se manejan en cada una de las zonas para los cálculos que se llegasen a realizar.

R.F.C. y/o CURP del representante legal

Es el registro federal de contribuyente y/o la cuenta única de registro de población de la persona física que está representando legalmente a la empresa.

Actividad o giro

En donde la empresa está dada de alta en la SHCP dependiendo de la actividad que realice la empresa (industriales, comerciales, servicio, etc.)

Dirección

Es poner la dirección en donde se está ubicada la empresa: Calle y/o manzana, número exterior e interior, código postal, colonia o población, municipio, entidad federativa.

Teléfono

Este dato será necesario para los avisos que se realicen por las dependencias correspondientes.

Días no laborables

En este punto será importante establecer a principio de año, los días que no se trabajara en la empresa, ya sea por Ley o por acuerdo con el sindicato o con los trabajadores.

2.3.2. POLÍTICAS DE PAGO, DESCUENTOS Y PRESTACIONES

Debe señalarse las políticas de pago y descuento con la que cuente la empresa, en forma general las que afectan a todo el personal son las siguientes:

Política de fondo de ahorro

Deberá señalarse el porcentaje con el que operara el fondo de ahorro, así como la fecha o fechas en el que se les hará la entrega de lo ahorrado a los trabajadores activos como al que se haya retirado en el transcurso del periodo.

Política de vacaciones

Debe señalarse lo que le corresponde al personal de la empresa, si es para todos igual el número de días conforme a la LFT o diferente, establecido por la empresa, así como las primas de vacaciones.

Política de despensa

Deberá señalarse si se pagara en efectivo o en vales, si será fija o un porcentaje y cada cuando se dará.

Política de gratificación

Debe señalarse la fecha de pago de las gratificaciones que de la empresa.

2.3.3. DATOS DE LOS EMPLEADOS

Nombre del empleado

Es muy importante que el empleado sea registrado en la base de datos tal y como aparece en el acta de nacimiento del trabajador, empezando por apellidos seguido del nombre, porque así lo solicitaran dependencias oficiales y además porque es el orden más práctico al momento de que la empresa elabore su catálogo de empleados y poder facilitar la búsqueda.

Número del empleado

Número que se le asigna al trabajador para la mejor localización en la base de datos, de su credencial, código de acceso, etc. (es un número confidencial)

Numero de Seguridad Social (IMSS)

Número de 11 dígitos que sirve como identificación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y por lo tanto es usado para acceder a los servicios que presta el Instituto. Este número es único durante toda la vida laboral del trabajador y es intransferible.

Cuenta única de Registro de población (CURP)

Es un instrumento de registro que se asigna a todas las personas que viven en el territorio nacional, así como a los mexicanos que viven en el extranjero. Es muy importante contar con la CURP porque es la clave de identificación indispensable para cualquier trámite que se realice ante dependencias de sector público.

Los 18 elementos que componen la CURP son los siguientes:

- Primera y segunda letra del primer apellido
- Primera letra del segundo apellido
- Primera letra del nombre de pila
- Fecha de nacimiento (2 dígitos del año, 2 del mes y 2 del día de nacimiento)
- Letra del sexo (H o M)
- Dos letras correspondientes a la entidad de asentamiento
- Primera consonante interna del primer apellido (o segunda, si el apellido empieza con consonante)
- Primera consonante interna del segundo apellido (o segunda, si el segundo apellido empieza con consonante)
- Primera consonante interna del nombre (o segunda, si el nombre empieza con consonante)
- Dos dígitos, para evitar duplicaciones.

Registro Federal de Contribuyente (RFC)

Es una clave de 13 dígitos emitida por el SAT, que tiene toda persona física o persona moral que sea contribuyente.

Otros

Es importante contar con los datos como el de lugar de nacimiento, sexo y estado civil, ya que son muy utilizados por las dependencias oficiales para sus declaraciones y avisos.

Datos de ubicación

Es importante contar con datos como:

Puesto
Departamento
Zona de salario mínimo
Lugar de trabajo
Número de registro patronal por cada empresa
Si es sindicalizado
El turno

Toda esta información ayudara tener un mejor control en la elaboración de la nómina, así como el registro contable.

Fechas

Se debe contar siempre con las fechas ya que es muy conveniente para la elaboración de la nómina.

Fecha de nacimiento
Fecha de ingreso
Fecha de baja
Fecha de vencimiento de contrato
Fechas de modificaciones de salario

Estas fechas llegarán a ser requeridas para llegar a saber que antigüedad tiene el trabajador, por el IMSS y para el control de la nómina.

Datos de pago

Aspectos como

Categoría y nivel del trabajador
El tipo de contrato
Lugar de pago
Forma de pago
Tipo de nómina
Sueldo diario
Sueldo mensual
Salario diario integrado
Tipo de sueldo (fijo, mixto, variable)

Estos puntos son muy importantes tenerlos en cuenta para poder evitar tener equivocaciones al realizar los cálculos de la nómina y evitar tener conflictos con los trabajadores.

2.3.4. EL EXPEDIENTE DE PERSONAL

La integración del expediente es a menudo una de las tareas más olvidadas de la función de recursos humanos, como algo que “se hará después”. Sin

embargo el no contar con los documentos necesarios trae consecuencia a las organizaciones e incluso a los trabajadores.

Se muestra un listado de la documentación recomendable que debemos incorporar a dicho expediente, sin tomar en cuenta los documentos que se requieran por procesos específicos de cada empresa (**Ver anexo 3**).

2.4. INGRESOS POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

Son las siguientes:

2.4.1. SUELDOS Y SALARIOS

Su etimología

Salario deriva del “sal”, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo, proviene de “solidus”: moneda sólida de oro de peso cabal.

Su diferencia

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller.

El sueldo se paga por mes o quincena, a trabajadores intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

SalarioMínimo

ARTICULO 90 LFT. “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.EL salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación.

ARTICULO 92 LFT. “Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”.

| Área geográfica "a" | Área geográfica "b" | Área geográfica "c" |
|-------------------------|-------------------------------|---------------------|
| \$57.46 | \$55.84 | \$54.47 |
| DF y área metropolitana | Guadalajara, Jal. | Aguascalientes |
| Baja California | Monterrey, N.L. | Campeche |
| Acapulco, Gro. | Tamaulipas, Tamps. | Coahuila |
| Cd. Juárez, Chih | Hermosillo, Son. | Colima |
| Nogales, Son, | El Mante, Tamps. | Durango |
| Matamoros, Tamps. | Poza Rica de Hidalgo, Ver. | Guanajuato |
| Coatzacoalcos, Ver. | | Michoacán |
| | | Morelos |
| | | Nayarit |
| | | Oaxaca |
| | | Puebla |

Fuente: SAT, en el apartado de salarios mínimos, Enero 2010

Forma de pago

ARTICULO 88 LFT. "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".³³

ARTICULO 101 LFT. "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".³³

34. Artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág. (15,17)

2.4.2. COMISIONES

En las compañías resulta ser una práctica habitual pagarles a los encargados de ventas de las mismas un monto fijo acordado previamente en el contrato que lo vincula a la empresa y luego otro monto variable que corresponderá a la comisión por la venta o las ventas realizadas durante el lapso del mes, por ejemplo. La razón de ser este tipo de práctica es incentivar a los vendedores para que mes a mes incrementen las ventas de la empresa, porque tal cuestión de darse impactará positivamente en sus ingresos.

Artículo 286 LFT.- "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas".³⁴

35. Artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág. (55)

2.4.3. HORAS EXTRAS

Debemos tener en cuenta lo siguiente para el tiempo extraordinario.

Casos de siniestro:

Artículo 65 LFT.- "En los casos de siniestro o riesgo inminente 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”.³⁵

Circunstancias extraordinarias:

Artículo 66 LFT.- “Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.³⁵

Sin embargo la misma LFT señala:

Artículo 68 LFT.- “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley”.³⁵

36. Artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág.(13)

2.4.4. AGUINALDO

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

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando 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”.

La fórmula de cálculo para este concepto es:

Sueldo diario X días de aguinaldo = Importe a pagar

Ejemplo:

\$100 de cuota diaria X 15 días de aguinaldo = \$1,500

Ahora veamos un ejemplo de cálculo de aguinaldo proporcional:

EJEMPLO DE CALCULO AGUINALDO PROPORCIONAL DATOS NECESARIOS

| | |
|--------------------------|---------------------|
| Empleado | 257/ Claudia Chávez |
| Fecha de ingreso | 16 de Marzo de 2009 |
| Ultimo día laborado | 8 de abril de 2010 |
| Inicio de año calendario | 1 de Enero de 2010 |
| Salario mensual | \$3,000 |
| Salario diario | \$100 |

Cálculo días

| | |
|---------|----|
| Enero | 31 |
| Febrero | 28 |
| Marzo | 31 |
| Abril | 8 |

| SUMA | 98 |
|---------------------------------|------------------------------|
| Días aguinaldo otorgada por año | 15 |
| Días aguinaldo proporcional | $(15/365)*98= 4.02739726$ |
| \$ aguinaldo proporcional | $4.02739726*\$100= \402.74 |

FUENTE: elaboración propia en septiembre 2010, Fundamentada en el artículo 87 de la LFT

2.4.5. FONDO DE AHORRO

La prestación del fondo de ahorro se deriva exclusivamente de la negociación del contrato colectivo de trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo (LFT) no señala específicamente ninguna disposición al respecto.

El fondo de ahorro es una prestación que otorgan las empresas a sus empleados, consiste en descontar al empleado un porcentaje de su sueldo mientras la empresa entrega una aportación por el mismo importe que el empleado, los empleados pueden disponer de sus préstamos una vez al año o de acuerdo a las políticas de las empresas.

2.4.6. VACACIONES

Artículo 76 LFT. “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

| Años Cumplidos | Días de vacaciones Art. 76 |
|---------------------------|---|
| 1 | 6 días |
| 2 | 8 días |
| 3 | 10 días |
| 4 | 12 días |
| 5-9 | 14 días |
| 10-14 | 16 días |
| 15-19 | 18 días |
| 20-24 | 20 días |
| 25-29 | 22 días |

FUENTE: Fundamentado en el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, autorizada por el Seguro Social.

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

Artículo 78 LFT. “Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos”.³⁶

Artículo 81 LFT. “Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. **Los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo**”.³⁶

2.4.7. PRIMA VACACIONAL

Artículo 80 LFT. “Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones”.³⁵

La fórmula de cálculo para este concepto es:

$$\text{Sueldo diario} \times 6 \text{ días de vacaciones (1er año)} \times 25\% \text{ prima vacacional} = \text{Importe a pagar}$$

Ejemplo:

$$\$100 \text{ de cuota diaria} \times 6 \text{ días de vacaciones (1er año)} \times 25\% \text{ P.V} = \mathbf{\$150}$$

37. Artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág. (14-15)

Ahora veamos un ejemplo de cálculo de vacaciones y prima vacacional:

EJEMPLO DE CÁLCULO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DATOS NECESARIOS

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Empleado | 257/ Claudia Chávez |
| Fecha de ingreso | 16 de Marzo de 2009 |
| Ultimo día laborado | 8 de Abril de 2010 |
| Fecha del ultimo aniversario | 16 de Marzo de 2010 |
| Salario mensual | \$3,000 |
| Salario diario | \$100 |

Cálculo días

| | |
|--|--------------------------------|
| Marzo | 16 |
| Abril | 8 |
| Suma | 24 |
| Vacaciones otorgadas por 2º año | 8 |
| Días Vacaciones proporcionales | $(8/365) \times 24 = .5260$ |
| \$ Vacaciones proporcionales | $.5260 \times \$100 = \52.60 |
| Prima vacacional que otorga la empresa | 25% |
| \$ Prima vacacional | \$ 13.15 |

FUENTE: elaboración propia en septiembre 2010, Fundamentada en el artículo 80 LFT

2.4.8. Participación de los Trabajadores en las Utilidades (P.T.U)

Todos los trabajadores reciben una participación de las utilidades anuales de la empresa. Se pretende que la P.T.U., incremente en los trabajadores el sentido de la dedicación, participación y asociación. También puede reducir la rotación de personal y estimular el ahorro de insumos entre los trabajadores. Se distribuye el 10 % de la utilidad bruta de la empresa.

La P.T.U. nace por disposición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 23 donde señala que “Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas”

La LFT señala normas adicionales para efectuar el reparto. Destacan las siguientes:

- Los directores, administradores y gerentes generales no participan en el reparto (artículo 127 – I LFT). Y en general, aquellos funcionarios que su retribución este en relación con la obtención de utilidades.
- El salario máximo de los trabajadores de confianza será igual al más alto de los sindicalizados más un 20% (artículo 127 – II LFT). Si en la empresa no hay trabajadores sindicalizados, se tomara el del trabajador de planta con las mismas características.
- Los trabajadores eventuales participarán cuando hayan trabajado por lo menos 60 días en el año (artículo 127 – VII LFT). Esto implica que los trabajadores de planta siempre participan independientemente de los días que hayan trabajado.

Empresas exceptuadas del Reparto

La LFT señala las empresas que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades.

- “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento (artículo 126 – I LFT)”³⁷
- “Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas (artículo 126 – II LFT)”³⁷
- “Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración (artículo 126 – III LFT)”³⁷
- “ Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios (artículo 126 – IV LFT)”³⁷
- “El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia (artículo 126 – V LFT)”³⁷
- “Las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no superior a trescientos mil pesos (artículo 126 – VI y la Resolución por la que se da cumplimiento a esta fracción, publicado por el Secretario de Trabajo y Previsión Social en el Diario Oficial el 19 de diciembre de 1996 para entrar en vigor el 1º de enero de 1997).”³⁷

38. artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág. (21)

2.4.9. DESPENSA

La despensa puede entregarse a los trabajadores en efectivo o en especie (vales de despensa), se paga mensualmente y se calcula un porcentaje sobre el sueldo diario.

La forma de cálculo es el siguiente:

Sueldo diario X % establecido por la empresa X 30 días = Pago por despena

2.4.10. INCENTIVOS

En la actualidad muchos trabajadores no solo ganan un salario o pago por día o por hora, sino que también obtienen algún tipo de incentivo, se crean estímulos para que el personal no falte o lleguen tarde a sus labores. Estos estímulos es muy común verlos para el personal sindicalizado o de las áreas operativas. Pueden fijarse en un porcentaje sobre el sueldo del trabajador ya sea por día, mes o año.

2.4.11. ANTICIPO DE NOMINA

Son ingresos por concepto de préstamos que realiza la empresa a los trabajadores por un determinado periodo, se descuenta vía nómina.

2.4.12. INDEMNIZACIONES

Artículo 50 LFT.- Las indemnizaciones consistirán:

*I. "Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios"*³⁸

*II. "Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y"*³⁸

*III. "Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".*³⁸

39. Artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág. (10

Salario sobre el que se calculan las indemnizaciones

Artículo 84 LFT: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".³⁹

Artículo 89 LFT: "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84".³⁹

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

40. Artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág. (15,16)

2.4.13. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Es una prestación que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.

Se establece las siguientes condiciones en la LFT:

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

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios”;⁴⁰

La prima de antigüedad se pagara en los siguientes casos (Art. 162 LFT-III)

- a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos.
- b) A los que se separen por causa justificada.
- c) A los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o justificación del despido.⁴⁰

41. Artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág.(35)

Para determinar la prima de antigüedad se tendrán en cuenta lo siguiente:

Artículo 485.- “La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo”.⁴¹

Artículo 486 LFT.- “Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos”.⁴¹

42. Artículo tomado de la ley federal del trabajo (2010) pág. (85)

EJEMPLO DE CÁLCULO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD

| Zona donde presta el servicio el trabajador | Salario Mínimo | Doble del salario (tope) | Cuota diaria del trabajador | Salario a considerar para prima de antigüedad |
|---|----------------|--------------------------|-----------------------------|---|
| A | \$ 57.46 | \$ 114.92 | \$ 120 | \$ 114.92 |
| B | \$ 55.84 | \$ 111.68 | \$ 63.40 | \$ 63.40 |
| C | \$ 54.47 | \$ 108.94 | \$ 981.36 | \$ 108.94 |

FUENTE: Elaboración propia en septiembre 2010, fundamentada en el artículo 486 LFT.

2.4.14. PRIMA DOMINICAL

Artículo 71 LFT.-“En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de **unveinticinco por ciento**, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.⁴²

La fórmula para la prima dominical es la siguiente:

Sueldo diario X 25% X No. De domingos trabajados = **Prima Dominical**

2.5. DEDUCCIONES POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

2.5.1. I.S.R. RETENIDO POR SUELDOS Y SALARIOS

Es el impuesto que se le retiene al trabajador por obtener ingresos por este concepto, o de conformidad con el artículo 110 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

“El artículo 110 de la Ley del ISR, considera ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Las personas físicas que a continuación se señalan deben tributar en el régimen fiscal de sueldos y salarios:

- Los trabajadores y empleados que perciben ingresos por sueldos, salarios y demás prestaciones, derivados de la prestación de un servicio personal subordinado.
- Los funcionarios y trabajadores de la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios que obtienen remuneraciones y demás prestaciones, aun cuando sea por concepto de gastos no sujetos a comprobación.
- Los miembros de las Fuerzas Armadas que obtienen remuneraciones y demás prestaciones; aun cuando sea por concepto de gastos no sujetos a comprobación.
- Los miembros de las sociedades cooperativas de producción que reciban anticipos y rendimientos.
- Los miembros de las sociedades y asociaciones civiles que perciban anticipos.
- Los miembros de consejos directivos, de vigilancia y consultivos o de cualquier otra índole que perciban honorarios.
- Los administradores, comisarios y gerentes generales que perciban honorarios.

- Las personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último, por los honorarios que perciban”.⁴²

42. artículo tomado de la Fisco Agenda en el apartado de la Ley del Impuesto sobre la Renta (2010), pág., (178)

2.5.2. I.M.S.S

Instituto Mexicano del Seguro Social, Institución de seguridad social establecida como un servicio público para los trabajadores afiliados a éste, así como a sus familiares. Se le hace al trabajador una retención por la parte que le corresponde a las cuotas que se entregan al Instituto.

2.5.3. ANTICIPO DE NOMINA

Es el descuento que se le hace al trabajador por el pago de los anticipos que se le otorgaron.

2.5.4. PRESTAMOS

Es el descuento que se le hace al trabajador por los préstamos otorgados conforme al porcentaje que haya pactado la empresa con el trabajador.

2.5.5. S.A.R. VOLUNTARIO

Está basado en cuentas individuales en las que contribuyen el trabajador, el patrón y el Gobierno Federal. Cada trabajador se hace acreedor a una pensión al final de la vida laboral en función del monto acumulado en su cuenta individual.

2.5.6. CRÉDITO INFONAVIT

La obligación de la empresa de hacer estos descuentos nace de la Ley de INFONAVIT en su artículo 29 f – III que dice:

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto.⁴³

43. artículo tomado de la Fisco Nomina en el apartado de la Ley del INFONAVIT (2010), pág. (18)

Art. 110 F- III LFT:“Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto

del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario, que se destinará a cubrir los gastos que seeroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador”.⁴⁴

44. artículo tomado de la Fisco Nomina en el apartado de la Ley del INFONAVIT (2010), pág. (18)

2.5.7. CRÉDITO FONACOT

El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), consiste en que el trabajador acuda con el proveedor a comprar el bien o el servicio que desea, avalado por el Fondo que es el que cubre el importe del bien o del servicio directamente.

El Fondo solicita efectuar a la empresa los descuentos correspondientes del sueldo del trabajador, mediante una relación que envía a esta cada mes.

2.5.8. RECIBO DE NOMINA

Es un documento que sirve para certificar que se ha pagado por un servicio a un trabajador.

Incluye los datos de la empresa, nombre del empleado, número de afiliación al IMSS, C.U.R.P., el periodo de pago, número de empleado, nombre del departamento, el puesto, sus ingresos, sus retenciones, sueldo neto.**(Anexo 4)**

3. Sistema Único de Autodeterminación de las cuotas obreros-patronales (SUA)

Es un programa informático para registrar, calcular y pagar las cuotas obrero-patronales por concepto de IMSS, SAR (afore) e INFONAVIT. Se trata de que el patrón determine el monto: aquellos con cinco o más trabajadores están obligados a cumplimentar de esa forma las obligaciones por los conceptos citados, mientras que para quienes tienen entre uno y cuatro trabajadores resulta opcional.

La fracción III del artículo 15 dice losiguiente:

“Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto”.

El artículo 5 A fracción XVI señala lo que para el instituto significacédula de determinación:

“el medio magnético, digital, electrónico, óptico, magnetoóptico o de cualquier otra naturaleza, o bien el documento impreso, en el que el patrón osujeto obligado determina el importe de las cuotas a enterar al Instituto, el cual puede seremitido y entregado por el propio Instituto”.

El artículo 39 de la LSS nos dice lo siguiente referente a las cuotas y la manera en que se utilizara el programa del SUA.

“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”⁴⁵.

45. artículo tomado de la Fisco Nomina en el apartado de la Ley del Seguro Social (2010), pág.(19)

4. Determinación del Impuesto al salario en la nomina

Es muy importante conocer los conceptos fiscales para disminuir el riesgo de cometer errores en la hora de realizar los cálculos de los impuestos al elaborar la nómina.

4.1. Aspectos fiscales

4.1.1. Sujetos de impuestos

La obligación del pago de impuesto se establece en el artículo 31 en la fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice:

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

En el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación nos da la definición de impuesto que dice lo siguiente:

“Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este Artículo”.⁴⁶

Esto significa que las principales contribuciones que tendrá la federación son los impuestos, y dentro de ella, el impuesto sobre la renta.

La Ley de impuesto Sobre la Renta es la que norma todo lo relativo, en su primer artículo señala:

Artículo 1o. *“Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:*

I.Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan”.⁴⁶

46.articulo tomado del Código Fiscal de la a Federación (2010), pág. (1)

Título IV De las personas físicas

Disposiciones generales articulo 106 al 109 LISR

Capítulo 1

De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado, articulo 110 al 119 LISR.

Capitulo II

De las personas físicas con actividades empresariales y profesionales

Sección I de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales (Honorarios) articulo 120 al 133LISR

- Pagos Provisionales Mensuales
- Obligación de presentar ISR retenciones de salarios
- Ingresos acumulados
- Obligación de presentar Declaración anual
- Obligación de llevar contabilidad en sistema y presentación de estados financieros (Balance General, Edo de Resultado, etc.)
- Ingresos desde \$ 4, 000,000.01 en adelante
- Expiden comprobantes fiscales (facturas o recibos de honorarios según sea el caso).

Sección II

Del régimen intermedio de las personas físicas con actividades empresariales articulo 134 al 136 LISR

- Ingresos que no rebasen los \$4,000,000
- Expiden comprobantes fiscales (facturas)
- Pueden optar por un libro de ingresos y egresos (no sistema de contabilidad)
- Ingresos acumulados
- Pagos Provisionales mensuales.

Sección III

Del régimen de pequeños contribuyente articulo 137 al 140 LISR

- Ingresos que no excedan en el año calendario un monto de \$ 2,000,000
- Obligados a realizar la retención por sueldos y salarios art. 139 fracción VII
- Expiden comprobantes simplificados (no Facturas, solo ticket)
- Pagos provisionales Bimestrales (se consideran definitivos)
- No presentan declaración anual.

Capítulo III

De los ingresos por arrendamiento y en general por otorgar el uso o goce temporal de bienes inmuebles artículo 141 al 145 LISR

- Ingresos percibidos en el mes
- Deducciones solamente por mantenimiento del inmueble, adiciones o mejoras, salarios e impuesto predial.
- Deducción opcional del 35% de los ingresos cobrados.

Capítulo IV

De los ingresos por enajenación de bienes artículo 146 al 154 LISR

Ventas de bienes que no formen parte de la actividad propia del contribuyente (generalmente activo fijo, muebles o inmuebles).

Capítulo V

De los ingresos por adquisición de bienes en el artículo 155 al 160 LISR

- La donación
- Tesoros
- adquisición por prescripción.
- Construcciones o mejoras hechas por un tercero en inmuebles.

CAPÍTULO VI

De los ingresos por intereses artículo 158 al 161 LISR

Pagos por instituciones bancarias, primas de seguro o rendimiento de estas antes de que ocurra el evento amparado.

Capítulo VII

De los ingresos por la obtención de premios artículo 162 al 164LISR

- Loterías, rifas, sorteos y juegos de apuestas
- Obligación de quien entregue el premio a retener el impuesto
- Pago definitivo

Capítulo VIII

De los ingresos por dividendos y en general por las ganancias distribuidas por personas morales artículo 165LISR

- Dividendos son las utilidades repartidas entre socios.
- No se realizan pagos provisionales
- Se acumula a la declaración anual

Capítulo IX

De los demás ingresos que obtengan las personas físicas artículo 166 al 171LISR

- Deudas condonadas por el acreedor
- Ganancia cambiaria e intereses de crédito.

4.1.2. Base gravable, exenta e ingresos acumulables

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

Sueldos y salarios

Si el pago se fija por semana o por mes, este se debe dividir entre 7 o entre 30 días respectivamente para determinar el salario diario (artículo 89 LFT). Esta es la base para calcular la mayor parte de las prestaciones.

Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones y otros pagos (fracción X artículo 109 LISR)

Los ingresos que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de separación por concepto de:

- 1. Primas de antigüedad*
- 2. Retiro*
- 3. Indemnizaciones*
- 4. Otros pagos por separación*
- 5. Retiros con cargos a la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, prevista en la Ley del IMSS.*
- 6. Retiros de los trabajadores al servicio del Estado, con cargo a la subcuenta del SAR, prevista en la Ley del ISSSTE.*

Estarán exentos del pago de ISR hasta por el equivalente a NOVENTA VECES EL SALARIO MINIMO GENERAL del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez o de la cuenta individual del SAR.

Los años de servicios serán los que 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 ISR.

Existen dos maneras en que se pueden dar por terminada la relación de trabajo: la primera, que el trabajador desee terminarla; la segunda, que sea la empresa quien lo decida.

“La LFT prevé en cualquier momento, el trabajador o el patrón puedan dar por terminada la relación de trabajo, es decir, rescindirla, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad” (artículo 46 LFT)

Si es el trabajador quien desea terminar la relación, la empresa estará obligada solamente a entregarle lo que se llama sus alcances por renuncia.

Al efecto, la empresa formulará un finiquito como su nombre lo indica constituye un remate de cuentas; que es la certificación que se da para que conste estar ajustado y satisfecho el alcance que resulte de ellas.

Por otra parte, habrá casos en los que será necesario calcular una liquidación

- *Cuando el trabajador rescinde el contrato por causas justificadas*
- *Cuando el trabajador que se retira adquirió por su antigüedad derechos de liquidación, ya sea por condiciones de la Ley o por contrato colectivo.*
- *En el caso de que sea la empresa quien desee terminar la relación de trabajo, con causa justificada o sin ella.*
- *Cuando las autoridades laborales determinan en juicio que la causa del despido de un trabajador no fue justificada y el trabajador opta por la liquidación en vez de reinstalación*
- *Cuando fallece el trabajador”.⁴⁷*

Gratificación anual / aguinaldo (fracción XI artículo 109 LISR)

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.

Para determinar la exención se debe considerar el salario mínimo general vigente en la fecha en que se pague el aguinaldo por el excedente se pagara el ISR.

Esta prestación también nace de la LFT, la que establece que se debe de pagar el equivalente a 15 días de salario, cuando menos y ser pagada antes de 20 de diciembre (artículo 87 LFT).

El salario o sueldo diario deberá ser el que esté vigente en el momento del pago.

En el caso de sueldos variables, el sueldo o salario diario vigente en el momento de pago, es el promedio de los percibidos, al menos en los últimos 30 días porque así lo consigna la LFT para el caso de liquidaciones.

Si el empleado ingresó iniciado el año o si la relación laboral termina antes de que concluya el ejercicio, es decir, si el empleado no trabajó todo el año deberá pagarse la parte proporcional a los días trabajados (artículo 87 LFT).⁴⁷

Prima vacacional (fracción XI artículo 109 LISR)

“Las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario, están exentas del pago de ISR hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, siempre que se otorguen en forma general. Para determinar la exención se debe considerar el salario mínimo vigente en la fecha en que se pague la prima vacacional. Por el excedente se pagara ISR”.⁴⁷

Prima dominical (fracción XI artículo 109 LISR)

“Las primas dominicales que paguen los patrones están exentas del pago de ISR hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador que se labore. Por el excedente se pagará ISR”.⁴⁷

Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) (fracción XI artículo 109 LISR)

“Se exenta 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”.⁴⁷

Cajas y fondos de ahorro (fracción VIII artículo 109 LISR)

“Aunque frecuentemente se toman como sinónimos los conceptos de fondo de ahorro y caja de ahorro, existen diferencias fundamentales entre uno y otro, mismas que se resumen en el siguiente cuadro:

| | |
|---|--|
| Caja de ahorro | Fondo de ahorro |
| Formula creada por los trabajadores | Formula creada por la empresa para sus trabajadores |
| Regulada por la LFT (art. 132 LFT) | Regulada por LISR (art. 31 Fracc. XII y Art. 42 RLISR) |
| La empresa no hace aportaciones | La empresa aporta 50% de los fondos |
| Aportación del trabajador decidida por él mismo | Aportación del trabajador igual a la de la empresa |
| Participan los trabajadores que lo decidan | Deben participar todos los trabajadores |

Fuente: elaboración propia fundamentada en el artículo 109 de la LISR

***VIII.** Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas para sus trabajadores cuando reúnan los requisitos de deducibilidad”.⁴⁷*

⁴⁷.artículo tomado de la Fisco Agenda en el apartado de la Ley del Impuesto sobre la Renta (2010), pág. (168)

Artículo 42 del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII del artículo 31 de la Ley, serán deducibles cuando se ajustan a los plazos y requisitos siguientes:

- I. Que el plan que establezca en trabajador puede retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- II. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registros Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.
- III. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo dichos préstamos no exceden del monto que el trabajador tenga en el fondo siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año.

Cuando se otorguen más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo de ahorro serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiera otorgado al mismo trabajador se haya pagado en

su totalidad y siempre que haya transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

Previsión Social (Fracción VI Artículo 109 LISR)

Este es un concepto que se adiciona por primera vez en la reforma fiscal para 2003 dentro de la Ley del ISR:

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar la superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y la de su familia.

El trabajador no pagara el ISR cuando obtenga ingresos por las prestaciones de previsión social siguiente:

- 1. Subsidios por incapacidad*
- 2. Becas educacionales para él o sus hijos*
- 3. Guarderías infantiles*
- 4. Actividades culturales o deportivas*
- 5. Otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga a las señaladas.*

Para que las citadas prestaciones de previsión social estén exentas del pago de ISR, se deberán cumplir los requisitos siguientes:

- 1. Que se concedan de manera general*
- 2. Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.*

La previsión social solo estará exenta hasta por el monto de un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año.⁴⁷

47.artículo tomado de la Fisco Agenda en el apartado de la Ley del Impuesto sobre la Renta (2010), pág. (168)

Tiempo extra (fracción I artículo 109 LISR)

No se pagará el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

- I.** “Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores.

Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios”.⁴⁷

Jubilaciones, pensiones, y haberes de Retiro (Fracción III del Artículo 109 LISR)

“De esta forma, las prestaciones por jubilaciones, pensiones y haberes de retiro que otorgue el empleador por tales conceptos exentas del ISR hasta por los montos siguientes:

| Área Geográfica | Salario Mínimo General Diario (SMGD) | Limite Diario (SMGD x 9) |
|------------------------|--|----------------------------------|
| A | \$ 57.46 | \$ 517. 14 |
| B | \$ 55.84 | \$ 502. 56 |
| C | \$ 54.47 | \$ 490.23 |

Fuente: elaboración propia fundamentada en el artículo 109 fracción III LISR

Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro no pierden su carácter, aun cuando las partes convengan en sustituir la obligación periódica por la de uno o varios pagos”.

47.articulo tomado de la Fisco Agenda en el apartado de la Ley del Impuesto sobre la Renta (2010), pág. (168)

4.2. RETENCIÓN DEL IMPUESTO EN INGRESOS POR SUELDOS Y SALARIOS

Mecánica para la determinación del ISR sobre sueldos y salario mensual como anual es la siguiente:

4.2.1. CALCULO DEL IMPUESTO

Artículo 113 LISR. “Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. ⁴⁸

48.articulo tomado de la Fisco Agenda en el apartado de la Ley del Impuesto sobre la Renta (2010), pág. (181)

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

IMPUESTO (TABLAS Y TARIFAS MENSUALES DE SUELDOS Y SALARIOS)

| Limite Inferior \$ | Limite Superior \$ | Cuota Fija \$ | Por ciento para aplicarse sobre el excedente del Límite Inferior % |
|--------------------|--------------------|---------------|--|
| 0.01 | 496.07 | 0.00 | 1.92 |
| 496.08 | 4,210.41 | 9.52 | 6.40 |
| 4,210.42 | 7,399.42 | 247.23 | 10.88 |
| 7,399.43 | 8,601.50 | 594.24 | 16.00 |
| 8,601.51 | 10,298.35 | 786.55 | 17.92 |
| 10,298.36 | 20,770.29 | 1,090.62 | 21.36 |
| 20,770.30 | 32,736.83 | 3,327.42 | 23.52 |
| 32,736.84 | En adelante | 6,141.95 | 30.00 |

Fuente: artículo 113 LISR

| | | |
|----------|-------------|--------|
| 0.01 | 1,768.96 | 407.02 |
| 1,768.97 | 2,653.38 | 406.83 |
| 2,653.39 | 3,472.84 | 406.62 |
| 3,472.85 | 3,537.87 | 392.77 |
| 3,537.88 | 4,446.15 | 382.46 |
| 4,446.16 | 4,717.18 | 354.23 |
| 4,717.19 | 5,335.42 | 324.87 |
| 5,335.43 | 6,224.67 | 294.63 |
| 6,224.68 | 7,113.90 | 253.54 |
| 7,113.91 | 7,382.33 | 217.61 |
| 7,382.34 | En adelante | 0.00 |

Fuente: artículo octavo de subsidio al empleo LISR

Ejemplo:

Determinación del impuesto

| | | |
|--|---|----------------|
| Base gravable |  | \$4000 |
| (-) Límite inferior (art. 113 LISR) | | 496.08 |
| (=) Excedente del Límite Inferior | | 3503.92 |
| (X) % por aplicar sobre excedente | | X 6.40 |
| (=) impuesto marginal | | 224.25 |
| (+) Cuota fija (art. 113 LISR) | | + 9.52 |
| (=) impuesto según tarifa (art. 113 LISR) | | 233.77 |

| | |
|---|----------------|
| (-) subsidio al empleo | - 382.46 |
| (=) ISR A RETENER AL TRABAJADOR | |
| | -148.68 |
| (=) SUBSIDIO AL EMPLEO A DEVOLVE | |

4.2.2. CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

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

El impuesto anual se determinará disminuyendo de la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, 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. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente se acreditará el importe de los pagos provisionales efectuados en los términos del artículo 113 de esta Ley.

No se hará el cálculo del impuesto anual, 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 \$400,000.00.
- c) Comuniquen por escrito al retenedor que presentarán declaración anual”.⁴⁹

49.articulo tomado de la Fisco Agenda en el apartado de la Ley del Impuesto sobre la Renta (2010), pág. (182)

4.3. CALCULO DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

El Impuesto Sobre Nómina está establecido en el Código Financiero del Distrito Federal. (CFDF).

4.3.1. FUNDAMENTO LEGAL

ARTICULO 5º. Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refiere al sujeto, objeto, base o tarifa. (CFDF).

Entonces, cuando tenemos una obligación debemos identificar:

43. Al sujeto: el obligado al pago.
44. El objeto: la razón del pago.
45. La base: sobre la que se harán los cálculos.
46. La tasa o tarifa: que se aplicare a la base para determinar el impuesto

Este impuesto no se cobran en todas las entidades y la tasa y las reglas de pago varían de Estado en Estado.

Por esta razón, si nuestra empresa tiene más de una ubicación, será necesario consultar las reglas específicas de cada estado.⁵⁰

50. artículo tomado del Código Financiero del Distrito Federal (2010), pág. (2)

Ejemplo de tasas en diferentes estado

Coahuila: tasa del 1.0 %. El pago de este impuesto se realiza de manera mensual y optar por pago anual si las derogaciones no exceden de 10 mil pesos, las cuales gozaran de un estímulo fiscal que depende de un decreto que se modifica anualmente.

Estado de Estado: Tasa del 2.5 %

Durango: Tasa del 1.1 %

SUJETOS OBLIGADOS

Artículo 156 CFDF.- “Se encuentran obligados al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que, en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se le otorgue.

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

- I. Sueldos y salarios
- II. Tiempo extraordinario
- III. Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos
- IV. Compensaciones
- V. Gratificaciones y aguinaldos
- VI. Participación patronal al fondo de ahorro
- VII. Primas de antigüedad
- VIII. Comisiones, y
- IX. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones”.**⁵¹

Exenciones

Artículo 157 CFDF.- No se causara el Impuesto sobre Nómina, por las erogaciones que se realicen por concepto de:

- I. “Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo
- II. Aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro
- III. Gastos funerarios

- IV. Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, si como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro; las indemnizaciones por riesgo de trabajo de acuerdo a la ley aplicable.
- V. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores y al fondo de vivienda del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado destinado al crédito para la vivienda de sus trabajadores.
- VI. Cuotas al IMSS y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

- VII. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueren apartadas para construir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- VIII. Gastos de representación y viáticos.
- IX. Alimentación, habitación y despensas onerosas.
- X. Intereses subsidiados en créditos al personal.
- XI. Primas por seguros obligatorios por disposición de Ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora.
- XII. Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contrato de trabajo.
- XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa y,
- XIV. Personas contratadas con discapacidad”.⁵¹

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

4.3.2. DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO

Tasa

Artículo 158 CFDF: “El impuesto sobrenómina se determinara, aplicando la tasa del 2.5 % sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado”.⁵¹

Obligatoriedad y fecha de pago

Artículo 159 CFDF: “el Impuesto sobre Nóminas se causara en el momento en que se realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en la forma oficial aprobada, que deberá presentarse a más tardar el día 17 del mes siguiente.

Los contribuyentes del Impuesto sobre Nóminas, deberán formular declaraciones aun cuando no hubieren realizado erogaciones a que se refiere el párrafo anterior, en el periodo de que se trate, hasta en tanto no presenten el aviso de baja al padrón o de suspensión temporal de actividades”.⁵¹

51. artículo tomado del Código Financiero del Distrito Federal (2010), pág. (34)

Ejemplo del cálculo del 2.5 % sobre nóminas

| Conceptos pagados | Total | Base 2.5 % | Exentos |
|--|------------|-------------------|-----------|
| Sueldos y salarios | \$ 532,000 | \$ 532,000 | |
| Tiempo extra | \$ 10, 376 | \$ 10,376 | |
| Bono de transporte (como herramienta de trabajo) | \$ 3,283 | | \$3,283 |
| Liquidación fondo de ahorro patrón | \$ 51,600 | | \$ 51,600 |
| Liquidación fondo de ahorro trabajador | \$ 51,600 | | \$ 51,600 |
| Comisiones a vendedores | \$ 46,351 | \$46,351 | |
| Bono de productividad | \$ 10,421 | \$ 10,421 | |
| Ayuda para gastos funerarios | \$ 3,500 | \$ 3,500 | |
| Cuota IMSS Patronales | \$ 48,274 | | \$48,274 |
| Vales de despensa | \$ 9,642 | \$ 9,642 | |
| Pago de prima de antigüedad | \$ 3,729 | \$ 3,729 | |
| Ayuda para renta | \$ 1,350 | \$ 1,350 | |
| Aportaciones voluntarias patronales al seguro del retiro | \$ 2,450 | | \$2,450 |
| Premio de asistencia | \$ 4,081 | \$ 4,081 | |
| Premio de puntualidad | \$6,710 | \$ 6,710 | |
| SUMA | | \$ 628,160 | |
| 2.5 % | | \$ 15,704 | |

Fuente: elaboración propia fundamentada en el artículo 156 del CFDF

5. CASO PRÁCTICO

Para la realización de la nómina en el caso práctico, se tomará como guía el punto 1.2.5. Procedimiento administrativo para elaborarla.

5.1. DATOS DE LA EMPRESA

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre | Triunfadores X SA de CV |
| RFC | TRX-000104-F82 |
| Número registro patronal | Y68-66759-10-0 |
| Dirección | Calle La Loma S/N Colonia Fuentes del Valle Ciudad Satélite, Municipio Tlalnepantla Estado de México |
| Teléfono | 58-67-96-65 |
| Actividad | Compra-venta de ropa, accesorios y artículos deportivos |
| Zona de Salario Mínimo | A |
| Prima de riesgo de trabajo | 2.0000 |
| Representante legal | Leonardo Emmanuel Ramírez Tena |
| RFC y/o CURP del representante | RATL 520319 KP4 |

Fuente: Elaboración propia en septiembre 2010

5.2. DEFINICIÓN DE POLÍTICAS Y DESCUENTOS DE PAGO

La empresa Triunfadores X S.A. de C.V. tiene las siguientes políticas de pagos y descuentos:

POLITICAS DE PAGO:

Sueldo base: Solo aplicara para empleados con pago de tipo fijo o mixto.

Comisiones: El importe de las comisiones a pagar a los trabajadores lo determina el departamento de ventas.

Horas extras: Se pagara de acuerdo a lo establecido en la LFT; 3 horas por día 3 veces a la semana se consideraran dobles, las demás serán triples.

Aguinaldo: Los días de gratificación que se pagara es lo equivalente a 15 días de salario, y se entregara antes del 20 de diciembre. Este pago se realiza en nómina especial.

Fondo de ahorro: Se maneja un porcentaje del 10% sobre el salario quincenal que gane el trabajador, y la empresa otorga una cantidad igual a la que haya acumulado el trabajador. El importe de este concepto se entregara junto a la nómina de aguinaldo.

Vacaciones: Los días de vacaciones se tomara de acuerdo a lo que indica la siguiente tabla:

| Años Cumplidos | Días de vacaciones Art. 76 | Días de descanso | Días totales de vacaciones |
|-----------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 6 días | 1 | 7 |
| 2 | 8 días | 1 | 9 |
| 3 | 10 días | 1 | 11 |
| 4 | 12 días | 2 | 14 |
| 5-9 | 14 días | 2 | 16 |
| 10-14 | 16 días | 2 | 18 |
| 15-19 | 18 días | 3 | 21 |
| 20-24 | 20 días | 3 | 23 |
| 25-29 | 22 días | 3 | 25 |

Fuente: fundamentada en el artículo 76 LFT

Prima vacacional: Tomaremos el mínimo porcentaje que establece la LFT y será del 25% sobre los importes que correspondan al concepto de vacaciones.

Prima dominical: Se pagara siempre y cuando el trabajador labore en día domingo, el importe que le corresponderá será del 25% del sueldo de undía.

PTU: Se pagara antes del 10 de mayo y se realizara como nomina especial, en la que se incluirán los trabajadores que estuvieron laborando en el ejercicio que corresponde el reparto.

Despensa: Se entregara mediante vales de despensa cada quincena a los trabajadores de la siguiente manera:

Producción: \$ 300
 Administrativos: \$ 500

Incentivos: Se maneja el premio de asistencia y de puntualidad a cada trabajador por quincena lo siguiente:

Producción: \$500
 Ventas: \$ 250
 Administrativo: \$150

Anticipo de nómina: El empleado puede solicitar hasta un 25% de su salario, siempre y cuando no tengas adeudos por este mismo concepto.

Indemnización: los conceptos que lo integran son:

3 meses de sueldo
 20 días por año
 12 días por año (prima de antigüedad)

POLÍTICAS DE DESCUENTOS

I.S.R. retenido por sueldos:La retención del Impuesto sobre la Renta se hará en forma quincenal, aplicando la tarifa y tablas del artículo 113 de la Ley del ISR.

I.M.S.S.El descuento a los trabajadores por este concepto se realizara de acuerdo al salario base de cotización correspondiente a cada uno.

Anticipo de nómina:Cuando al trabajador se le haya otorgado un anticipo de nómina, se le comenzara a descontar en la siguiente nómina, en el monto que se haya establecido cuando se le otorgue, sin que se pase más de tres meses.

Préstamos: Se descontaran de acuerdo al monto establecido al momento de hacerle el préstamo.

SAR voluntario:Se le descontara el monto que haya pactado.

Crédito INFONAVIT:Se le descontara al trabajador el monto, derivado de la obligación en la LINFONAVIT, para el pago de préstamos destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación.

Subsidio: si al aplicar la tarifa del artículo 113 de la LISR resulta subsidio a pagar a los trabajadores este aparecerá en la parte de las deducciones disminuyendo las mismas.

5.3. CALENDARIOS DE PAGO

| EMPRESA | | | TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. | | | | |
|------------------|------------|------------|-----------------------------|---------------|-------------|---------------------|-----|
| TIPO DE NOMINA | | | QUINCENAL | | | | |
| EJERCICIO FISCAL | | | 2010 | | | | |
| No. De nóminas | Periodo | | Fecha de elaboración | Fecha de pago | Día de pago | Aplicación contable | |
| | DE | A | | | | FECHA | MES |
| 1 | 01/01/2010 | 15/01/2010 | 12/01/2010 | 15/01/2010 | Viernes | 15/01/2010 | 1 |
| 2 | 16/01/2010 | 31/01/2010 | 27/01/2010 | 29/01/2010 | Viernes | 31/01/2010 | 1 |
| 3 | 01/02/2010 | 15/02/2010 | 12/02/2010 | 15/02/2010 | Lunes | 15/02/2010 | 2 |
| 4 | 16/02/2010 | 28/02/2010 | 24/02/2010 | 26/02/2010 | Viernes | 28/02/2010 | 2 |
| 5 | 01/03/2010 | 15/03/2010 | 11/03/2010 | 15/03/2010 | Lunes | 15/03/2010 | 3 |
| 6 | 16/03/2010 | 31/03/2010 | 29/03/2010 | 31/03/2010 | Miércoles | 31/03/2010 | 3 |
| 7 | 01/04/2010 | 15/04/2010 | 13/04/2010 | 15/04/2010 | Jueves | 15/04/2010 | 4 |
| 8 | 16/04/2010 | 30/04/2010 | 28/04/2010 | 30/04/2010 | Viernes | 30/04/2010 | 4 |
| 9 | 01/05/2010 | 15/05/2010 | 12/05/2010 | 14/05/2010 | Viernes | 15/05/2010 | 5 |
| 10 | 16/05/2010 | 31/05/2010 | 27/05/2010 | 31/05/2010 | Lunes | 31/05/2010 | 5 |
| 11 | 01/06/2010 | 15/06/2010 | 11/06/2010 | 15/06/2010 | Martes | 15/06/2010 | 6 |
| 12 | 16/06/2010 | 30/06/2010 | 28/06/2010 | 30/06/2010 | Miércoles | 30/06/2010 | 6 |
| 13 | 01/07/2010 | 15/07/2010 | 13/07/2010 | 15/07/2010 | Jueves | 15/07/2010 | 7 |
| 14 | 16/07/2010 | 31/07/2010 | 28/07/2010 | 30/07/2010 | Viernes | 31/07/2010 | 7 |
| 15 | 01/08/2010 | 15/08/2010 | 11/08/2010 | 13/08/2010 | Viernes | 15/08/2010 | 8 |
| 16 | 16/08/2010 | 31/08/2010 | 27/08/2010 | 31/08/2010 | Martes | 31/08/2010 | 8 |
| 17 | 01/09/2010 | 15/09/2010 | 13/09/2010 | 15/09/2010 | Miércoles | 15/09/2010 | 9 |
| 18 | 16/09/2010 | 30/09/2010 | 28/09/2010 | 30/09/2010 | Jueves | 30/09/2010 | 9 |
| 19 | 01/10/2010 | 15/10/2010 | 13/10/2010 | 15/10/2010 | Viernes | 15/10/2010 | 10 |
| 20 | 16/10/2010 | 31/10/2010 | 27/10/2010 | 29/10/2010 | Viernes | 31/10/2010 | 10 |
| 21 | 01/11/2010 | 15/11/2010 | 11/11/2010 | 15/11/2010 | Lunes | 15/11/2010 | 11 |
| 22 | 16/11/2010 | 30/11/2010 | 26/11/2010 | 30/11/2010 | Martes | 30/11/2010 | 11 |
| 23 | 01/12/2010 | 15/12/2010 | 13/12/2010 | 15/12/2010 | Miércoles | 15/12/2010 | 12 |
| 24 | 16/12/2010 | 31/12/2010 | 29/12/2010 | 31/12/2010 | Viernes | 31/12/2010 | 12 |

CALENDARIOS DE PAGO

| EMPRESA | | | TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. | | | | |
|------------------|------------|------------|-----------------------------------|---------------|-------------|---------------------|-----|
| TIPO DE NOMINA | | | PARTICIPACION DE UTILIDADES (PTU) | | | | |
| EJERCICIO FISCAL | | | 2010 | | | | |
| No. De nominas | Periodo | | Fecha de elaboración | Fecha de pago | Día de pago | Aplicación contable | |
| | DE | A | | | | FECHA | MES |
| 1 | 01/01/2010 | 31/12/2010 | 03/05/2010 | 07/05/2010 | Viernes | 07/05/2010 | 05 |

| EMPRESA | | | TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. | | | | |
|------------------|------------|------------|-----------------------------|---------------|-------------|---------------------|-----|
| TIPO DE NOMINA | | | AGUINALDO O GRATIFICACION | | | | |
| EJERCICIO FISCAL | | | 2010 | | | | |
| No. De nominas | Periodo | | Fecha de elaboración | Fecha de pago | Día de pago | Aplicación contable | |
| | DE | A | | | | FECHA | MES |
| 1 | 01/01/2010 | 31/12/2010 | 10/12/2010 | 17/12/2010 | viernes | 31/12/2010 | 12 |

Fuente: Elaboración propia Septiembre 2010

5.4. CATÁLOGO DE TRABAJADORES

TRIUNFADORES X SA. DE C.V.

| No. del Empleado | 1 | 2 | 3 |
|----------------------------|---|--|--|
| Nombre del Empleado | Marroquín García Karen Michel | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | Galicia Ortiz Luis |
| C.U.R.P. | MAGK881017HDFTNR03 | MEVD-860620-HDFT-NR03 | GAOL-830908-DHFB-OP93 |
| R.F.C. | MAGK881017J21 | MEVD-860620-NHA | GAOL-830908-TGJ |
| N.S.S. | 19-79-58-3911-7 | 06-71-54-3112-5 | 01-73-52-0829-8 |
| Lugar de nacimiento | Estado de México | D.F. | Michoacán |
| Fecha de nacimiento | 17-oct-88 | 20-jun-86 | 08-sep-83 |
| Sexo | Femenino | Femenino | Masculino |
| Estado civil | Soltera | Casada | Casado |
| Puesto | Administradora | Planta | Planta |
| Dirección | Calle Bonita No 5 Col. Poniente Los Reyes la Paz Edo. Mex. | Calle Norte No 10 Col. San Martin Coacalco Edo. MEX. | Calle Liverpool No. 28 Col. Asís delegación Azcapotzalco |
| Teléfono | 59767328 | 58902145 | 59887234 |
| Tipo de nómina | Quincenal | Quincenal | Quincenal |
| Sueldo diario | \$200 | \$100 | \$133.33 |
| Sueldo mensual | \$6,000 | \$3,000 | \$4,000 |
| Tipo de sueldo | Fijo | Mixto | Variable |
| Fecha de ingreso | 29-ene-02 | 28-may-05 | 05-mar-08 |

| No. Del Empleado | 4 | 5 |
|----------------------------|---|---|
| Nombre del Empleado | Chávez Jasso Claudia | Hernández Torres Stephanie |
| C.U.R.P. | CHJC-850323-MGHJ-PE85 | HETS-831123-TIHD-OI41 |
| R.F.C. | CHJC-850323-GRI | HETS-831123-LSI |
| N.S.S. | 01-78-56-5230-4 | 20-56-45-0790-8 |
| Lugar de nacimiento | Veracruz | D.F. |
| Fecha de nacimiento | 23-mar-85 | 23-nov-83 |
| Sexo | Femenino | Femenino |
| Estado civil | Casada | Soltera |
| Puesto | Vendedora | Vendedora |
| Dirección | Calle Mexiquense No. 12 Col. Piedad Municipio de Tlalnepantla | Calle Isa No.83 Col. Lomas del paraíso Tultitlán Edo. Mex |
| Teléfono | 59048657 | 57036785 |
| Tipo de nómina | Quincenal | Quincenal |
| Sueldo diario | \$150 | \$166.60 |
| Sueldo mensual | \$4,500 | \$5,000 |
| Tipo de sueldo | Variable | Variable |
| Fecha de ingreso | 23-jul-01 | 26-ago-99 |

5.5. ALTAS DE LOS TRABAJADORES

5.5.1. CEDULA DE ALTAS

| No. | Nombre (S) | N.S.S. | R.F.C. | Fecha de Alta | Salario Diario | Lugar de Nacimiento | Puesto | Depto. |
|-----|-------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------|---------------------|-----------|--------|
| 1 | Marroquín García Karen Michel | 19-79-58-3911-7 | MAGK881017J21 | 29-ene-02 | \$200 | Estado de México | RH | Admón. |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | 06-71-54-3112-5 | MEVD860620NH A | 28-may-05 | \$100 | D.F. | Planta | Prod. |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | 01-73-52-0829-8 | GAOL830908TGJ | 05/mar/08 | \$133.3 | Michoacán | Planta | Prod. |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | 01-78-56-5230-4 | CHJC850323GRI | 23-jul-01 | \$150 | Veracruz | Vendedora | Vtas |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | 20-56-45-0790-8 | HETS-831123-LSI | 26-ago-99 | \$166.6 | D.F. | vendedora | Vtas |

Fuente: Elaboración propia Septiembre 2010

5.5.2. DOCUMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La documentación requerida para los trabajadores es la siguiente:

- Solicitud de empleo
- Currículo actualizado
- Acta de nacimiento
- Comprobante de domicilio
- Comprobante de estudios
- Credencial de elector
- CURP
- Carta de recomendación
- Copia de alta ante el IMSS
- Aviso de retención de crédito (si está pagando su crédito ante el INFONAVIT)

5.5.3. AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR

El documento que se tiene que presentar es el (AFIL-02), en original y dos copias, ante el IMSS, dicho documento es el siguiente:

19-79-58-3911

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACIÓN Y BENEFICIOS

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR

MEMBRO DE REGISTRO PATRONAL: **MARROQUIN**

CLAVE DE ARGUMENTO: **1**

TIPO DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR: **PERMANENTE**

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN: **11-21-3**

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS): **228.22**

APELLIDO PATERNO: **29**

APELLIDO MATERNO: **0**

NOMBRE(S): **ALIXILI**

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN: **\$**

TIPO DE SALARIO: FIJO **0**, VARIABLE **1**, MIXTO **2**

EXCLUSIVO IMSS:

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO: **ESTADO DE**

SEXO: MASC **1**, FEM. **2**

EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANCIAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO: **#5**

OCCUPACIÓN DEL TRABAJADOR: **U. M. F.**

DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG.): **ALIXILI MARROQUIN**

LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO): **BONTA**

FECHA DE NACIMIENTO: **LOS REYES LA PAZ**

NOMBRE DE LA MADRE (AUNQUE FUERA EN VIUDA): **LOS REYES LA PAZ**

DOMICILIO DEL TRABAJADOR: **TRIUNFADORES X S.A. DE C.V.**

CALLE Y/O MANZANA: **LA LOMA**

NUMERO: **S/N**

COLUMNA Y/O POBLACION: **FUENTES**

MUNICIPIO: **TEPEAPANTLA**

ENTIDAD: **ESTADO DE MEXICO**

C.P.:

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO: **TEPEAPANTLA**

CALLE Y/O MANZANA:

NUMERO:

COLONIA Y/O POBLACION:

MUNICIPIO:

ENTIDAD:

C.P.:

EXTEMPORANEO: **1**

FIRMA DEL PATRÓN, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL: _____

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR: _____

LA REPRODUCCIÓN NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMARIOS CONSTITUYE UNO DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APLICABLES

5.6. MOVIMIENTOS A LA NOMINA

5.6.1. CEDULA DE MOVIMIENTOS E INCIDENCIAS

TRIUNFADORES X S.A. DE C.V.

| No. TRAB | NOMBRE DEL TRABAJADOR | MOVIMIENTOS | | |
|----------|-------------------------------|-------------|-----------|----------|
| | | INCAPACIDAD | BAJA | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | NO | 08-Sep-10 | RENUNCIA |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | NO | NO | |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | 3 DIAS | NO | |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | NO | NO | |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | NO | 03-Sep-10 | DESPIDO |

Fuente: elaboración propia septiembre 2010

5.6.2. CONTROL DE ASISTENCIA^{1ª} QUINCENA DEL MES DE AGOSTO DEL 2010

| No. Trab. | Nombre del Trabajador | Movimiento | L | M | MC | J | V | S | D | L | M | MC | J | V | S | D | L | TOTAL HORAS |
|-----------|-------------------------------|------------|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|-------------|
| 1 | Marroquín García Karen Michel | ALTA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 100 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | ALTA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 100 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | ALTA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 108 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | ALTA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 108 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | ALTA | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 6 | 0 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 100 |

TIEMPO EXTRA

| No. Trab. | Nombre del Trabajador | Movimiento | L | M | MC | J | V | S | D | L | M | MC | J | V | S | D | L | TOTAL HORAS | DOBLE | TRIPLES |
|-----------|-------------------------------|------------|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|-------------|-------|---------|
| 1 | Marroquín García Karen Michel | ALTA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | ALTA | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 9 | 3 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | ALTA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 2 | 11 | 9 | 2 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | ALTA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | ALTA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2ª QUINCENA DEL MES DE AGOSTO 2010

| No. Trab. | Nombre del Trabajador | Movimiento | L | M | MC | J | V | S | D | L | M | MC | J | V | S | D | L | TOTAL HORAS |
|-----------|-------------------------------|------------|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|-------------|
| 1 | Marroquín García Karen Michel | ALTA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 76 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | ALTA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 0 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 92 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | ALTA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 8 | 100 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | ALTA | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 0 | 0 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 92 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | ALTA | 8 | 8 | 8 | 0 | 8 | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 8 | 6 | 0 | 8 | 68 |

TIEMPO EXTRA

| No. Trab. | Nombre del Trabajador | Movimiento | L | M | MC | J | V | S | D | L | M | MC | J | V | S | D | L | TOTAL HORAS | DOBLE | TRIPLES |
|-----------|-------------------------------|------------|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|-------------|-------|---------|
| 1 | Marroquín García Karen Michel | ALTA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | ALTA | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 12 | 9 | 3 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | ALTA | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 9 | 0 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | ALTA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | ALTA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

FALTAS

INCAPACIDADES

5.6.3. CEDULA DE PERCEPCIONES Y DEDUCCIONES

1ª quincena del mes de Agosto 2010

| N | NOMBRE DEL TRABAJADOR | PERCEPCIONES | | | | | DEDUCCIONES | |
|---|-------------------------------------|-------------------|------------------|------------|------------|-----------------------------|--------------------|--------------------------------|
| | | VALES DESPENSA | COMISION VTAS | PREMIOS | | PRIMA DOMINICAL (25%) | ANTICIPO NOMINA | FONDO DE AHORRO (10%) |
| | | | | ASIST | PUNT | | | |
| | ADMINISTRACION | | | | | | | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | 500 | | 75 | 75 | | | 600 |
| | PRODUCCION | | | | | | | |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | 300 | | 250 | 250 | 25 | | 300 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | 300 | | 250 | 250 | 33.33 | | 400 |
| | VENTAS | | | | | | | |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | | 1000 | 125 | 125 | | 200 | 450 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | | 1200 | 125 | 125 | | | 500 |
| | SUMA | 1,100 | 2,200 | 825 | 825 | 58.33 | 200 | 2,250 |

Fuente: elaboración propia en septiembre 2010

2ª quincena del mes de Agosto 2010

| N | NOMBRE DEL TRABAJADOR | PERCEPCIONES | | | | | DEDUCCIONES | |
|---|-------------------------------------|-------------------|------------------|------------|------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------------|
| | | VALES DESPENSA | COMISION VTAS | PREMIOS | | PRIMA DOMINICAL (25%) | ANTICIPO NOMINA | FONDO DE AHORRO (10 %) |
| | | | | ASIST | PUNT | | | |
| | ADMINISTRACION | | | | | | | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | 500 | | | | | | 600 |
| | PRODUCCION | | | | | | | |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | 300 | | 250 | 250 | | | 300 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | 300 | | | | | | 400 |
| | VENTAS | | | | | | | |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | | 800 | | | | 200 | 450 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | | 900 | 125 | 125 | | | 500 |
| | SUMA | 1,100 | 1,700 | 375 | 375 | 0 | 200 | 2,250 |

Fuente: elaboración propia en septiembre 2010

5.7. ELABORACIÓN DE LA NOMINA

5.7.1. CALCULO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DEL MES DE AGOSTO DE 2010

TRIUNFADORES X S.A. DE C.V.

| 1-15 DE AGOSTO DEL 2010 | | SALARIO DIARIO | TIEMPO EXTRA | | | | |
|-------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------|----------|------------------|------------------|---|
| No | Nombre del Trabajador | | HORAS | | IMPORTE EN \$ | | |
| | | | DOBLES | TRIPLES | DOBLES | TRIPLES | |
| | ADMINISTRACION | | | | | | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | PRODUCCION | | | | | | |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | 100 | 9 | 3 | 225 | 112.5 | |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | 133.33 | 9 | 2 | 299.99 | 99.99 | |
| | VENTAS | | | | | | |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | 150 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | 166.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | SUMA | | 18 | 5 | \$ 524.99 | \$ 212.49 | |

Fuente: elaboración propia en septiembre 2010

| 16- 31 DE AGOSTO DEL 2010 | | SALARIO DIARIO | TIEMPO EXTRA | | | | |
|---------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------|----------|------------------|-----------------|---|
| No | Nombre del Trabajador | | HORAS | | IMPORTE EN \$ | | |
| | | | DOBLES | TRIPLES | DOBLES | TRIPLES | |
| | ADMINISTRACION | | | | | | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | 200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | PRODUCCION | | | | | | |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | 100 | 9 | 3 | 225 | 112.5 | |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | 133.33 | 9 | 0 | 299.99 | 0 | |
| | VENTAS | | | | | | |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | 150 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | 166.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | SUMA | | 18 | 3 | \$ 524.99 | \$ 112.5 | |

Fuente: elaboración propia en septiembre 2010

5.7.2. CALCULO DE LA NOMINA

TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. NOMINA CORRESPONDIENTE DEL 1º AL 15 DE AGOSTO 2010 (CIFRAS EXPRESADAS EN PESOS)

| No Trab | Nombre | S.B.C. | DIAS TRAB | SUELDO DIARIO | SUELDO NORMAL | VALES DESP. | PREMIO | | COM. | PRIMA DOM. | HORAS EXTRAS | TOTAL PERCEP. | TOTAL GRAVADO | DEDUCCIONES | | | TOTAL DEDUCCION | PA NE |
|---------|-------------------------------|----------|-----------|---------------|---------------|-------------|--------|--------|---------|------------|--------------|---------------|---------------|-------------|----------|-------|-----------------|--------|
| | | | | | | | ASIST. | PUNT. | | | | | | ISR | IMSS | OTRAS | | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | \$228.22 | 15 | \$200 | \$3,000 | 500 | \$ 75 | \$ 75 | | | | \$3,650 | \$3,650 | \$293.03 | \$148.34 | | \$441.37 | \$3,2 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | \$114.11 | 15 | \$100 | \$1,500 | 300 | \$ 250 | \$250 | | \$25 | \$338 | \$2,663 | \$2,663 | \$40.24 | \$74.17 | | \$114.41 | \$2,5 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | \$152.11 | 15 | \$133.30 | \$2,000 | 300 | \$ 250 | \$250 | | \$33 | \$400 | \$3,233 | \$3,233 | \$122.54 | \$106.48 | | \$229.02 | \$3,0 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | \$171.17 | 15 | \$150 | \$2,250 | | \$ 125 | \$125 | \$1,000 | | | \$3,500 | \$3,500 | \$151.61 | \$119.82 | 200 | \$471.43 | \$3,0 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | \$190.11 | 15 | \$166.60 | \$ 2,499 | | \$ 125 | \$125 | \$1,200 | | | \$3,949 | \$ 3,949 | \$340.93 | \$123.57 | | \$464.50 | \$3,4 |
| TOTAL | | | | \$750 | \$11,249 | 1100 | \$ 825 | \$ 825 | \$2,200 | \$58 | \$738 | \$17,194 | \$17,194 | \$948.35 | \$572.38 | 200 | \$1,720.73 | \$15,4 |

5.7.3 CALCULO DE LAS RETENCIONES DE ISR

QUINCENAL

TRABAJADOR: Marroquín García Karen Michel

TABLAS QUINCENALES

ISR

| | |
|---|-----------------|
| Base gravable | \$3,650 |
| (-) Límite inferior (art. 113 LISR) | -2,077.51 |
| (=) Excedente del Límite Inferior | 1,572.49 |
| (X) % por aplicar sobre excedente | X 10.88 |
| (=) impuesto marginal | 171.08 |
| (+) Cuota fija (art. 113 LISR) | 121.95 |
| (=) impuesto según tarifa (art. 113 LISR) | 293.03 |
| (-) subsidio al empleo | 0 |
| (=) ISR O SUBSIDIO | 293.03 |

| Limite inferior | Limite superior | Cuota fija | Por ciento para aplicarse sobre el excedente del limite inferior |
|-----------------|-----------------|------------|--|
| \$ | \$ | \$ | % |
| 0.01 | 244.8 | 0 | 1.92 |
| 244.81 | 2,077.50 | 4.65 | 6.4 |
| 2,077.51 | 3,651.00 | 121.95 | 10.88 |
| 3,651.01 | 4,244.10 | 293.25 | 16 |
| 4,244.11 | 5,081.40 | 388.05 | 17.92 |
| 5,081.41 | 10,248.45 | 538.2 | 21.36 |
| 10,248.46 | 16,153.05 | 1,641.75 | 23.52 |
| 16,153.06 | En adelante | 3,030.60 | 30 |

QUINCENAL

SUBSIDIO

TRABAJADOR: Mendoza Valencia Dulce Ivonne

TABLAS PARA EL

| | |
|---|----------------|
| Base gravable | \$2,663 |
| (-) Límite inferior (art. 113 LISR) | -2,077.51 |
| (=) Excedente del Límite Inferior | 584.99 |
| (X) % por aplicar sobre excedente | X 10.88 |
| (=) impuesto marginal | 63.64 |
| (+) Cuota fija (art. 113 LISR) | 121.95 |
| (=) impuesto según tarifa (art. 113 LISR) | 185.59 |
| (-) subsidio al empleo | -145.35 |
| (=) ISR O SUBSIDIO | 40.24 |

| Para | Hasta | Cantidad de subsidio para el empleo quincenal |
|-------------|-------------|---|
| ingresos de | ingresos de | |
| \$ | \$ | \$ |
| 0.01 | 872.85 | 200.85 |
| 872.86 | 1,309.20 | 200.7 |
| 1,309.21 | 1,713.60 | 200.7 |
| 1,713.61 | 1,745.70 | 193.8 |
| 1,745.71 | 2,193.75 | 188.7 |
| 2,193.76 | 2,327.55 | 174.75 |
| 2,327.56 | 2,632.65 | 160.35 |
| 2,632.66 | 3,071.40 | 145.35 |
| 3,071.41 | 3,510.15 | 125.1 |
| 3,510.16 | 3,642.60 | 107.4 |
| 3,642.61 | En adelante | 0 |

QUINCENALQUINCENAL

TRABAJADOR: Galicia Ortiz Luis TRABAJADOR: Chávez Jasso Claudia

QUINCENAL
TRABAJADOR: Hernández Torres Stephanie

| | |
|---|----------------|
| Base grabable | \$3,500 |
| (-) Límite inferior (art. 113 LISR) | 2,077.51 |
| (=) Excedente del Límite Inferior | 1422.49 |
| (X) % por aplicar sobre excedente | X 10.88 |
| (=) Impuesto marginal | 154.76 |
| (+) Cuota fija (art. 113 LISR) | 121.95 |
| (=) Impuesto según tarifa (art. 113 LISR) | 276.71 |
| (-) Subsidio al empleo | -125.1 |
| (=) ISR O SUBSIDIO | 151.61 |

| | |
|---|----------------|
| Base grabable | \$3,233 |
| (-) Límite inferior (art. 113 LISR) | 2,077.51 |
| (=) Excedente del Límite Inferior | 1155.3 |
| (X) % por aplicar sobre excedente | X 10.88 |
| (=) impuesto marginal | 125.69 |
| (+) Cuota fija (art. 113 LISR) | 121.95 |
| (=) impuesto según tarifa (art. 113 LISR) | 247.64 |
| (-) subsidio al empleo | -125.1 |
| (=) ISR O SUBSIDIO | 122.54 |

| | |
|---|-----------------|
| Base grabable | \$ 3,949 |
| (-) Límite inferior (art. 113 LISR) | -3,651.01 |
| (=) Excedente del Límite Inferior | 298 |
| (X) % por aplicar sobre excedente | X 16 |
| (=) Impuesto marginal | 47.68 |
| (+) Cuota fija (art. 113 LISR) | 293.25 |
| (=) Impuesto según tarifa (art. 113 LISR) | 340.93 |
| (-) Subsidio al empleo | 0 |
| (=) ISR O SUBSIDIO | 340.93 |

TABLAS QUINCENALES ISR

TABLAS PARA EL SUBSIDIO

| Limite inferior | Limite superior | Cuota fija | Por ciento para aplicarse sobre el excedente del limite inferior | Para ingresos de \$ | Hasta ingresos de \$ | Cantidad de subsidio para el empleo quincenal |
|-----------------|-----------------|------------|--|---------------------|----------------------|---|
| \$ | \$ | \$ | % | 0.01 | 872.85 | 200.85 |
| 0.01 | 244.8 | 0 | 1.92 | 872.86 | 1,309.20 | 200.7 |
| 244.81 | 2,077.50 | 4.65 | 6.4 | 1,309.21 | 1,713.60 | 200.7 |
| 2,077.51 | 3,651.00 | 121.95 | 10.88 | 1,713.61 | 1,745.70 | 193.8 |
| 3,651.01 | 4,244.10 | 293.25 | 16 | 1,745.71 | 2,193.75 | 188.7 |
| 4,244.11 | 5,081.40 | 388.05 | 17.92 | 2,193.76 | 2,327.55 | 174.75 |
| 5,081.41 | 10,248.45 | 538.2 | 21.36 | 2,327.56 | 2,632.65 | 160.35 |
| 10,248.46 | 16,153.05 | 1,641.75 | 23.52 | 2,632.66 | 3,071.40 | 145.35 |
| 16,153.06 | En adelante | 3,030.60 | 30 | 3,071.41 | 3,510.15 | 125.1 |
| | | | | 3,510.16 | 3,642.60 | 107.4 |
| | | | | 3,642.61 | En adelante | 0 |

5.7.4. RECIBOS DE LOS TRABAJADORES

| TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. | | | |
|---|----------------|-------------|-----------|
| NOMINA CORRESPONDIENTE A LA 1ª QUINCENA DE AGOSTO DE 2010 | | | |
| RFC: TRX-000104-R2 | | | |
| NOMBRE: Marroquin Garcia Karen Michel | | | |
| No. AFILIACION DE IMSS: 19-79-58-3811-7 | | | |
| REG. FEDERAL CONT.: MAGK881017J21 | | | |
| DEPARTAMENTO: | Administracion | DIAS LAB | 15 |
| PERCEPCIONES | | DEDUCCIONES | |
| SUELDO | \$ 3,000.00 | ISR | \$ 293.03 |
| PREMIO DE PUNTUAL | 75.00 | IMSS | 148.34 |
| PREMIO DE ASISTENCIA | 75.00 | OTROS | - |
| VALES DE DESPENSA | 500.00 | | |
| TOTAL | \$ 3,650.00 | TOTAL | \$ 441.37 |
| RECIBI DE TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. LA CANTIDAD INDICADA QUE CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SUELDO Y TODAS LAS PRESTACIONES A QUE TENGO DERECHO, SIN QUE SE ME ADEUDE CANTIDAD ALGUNA POR OTRO CONCEPTO. | | | |
| TOTAL PERCEPCION | \$ | | 3,208.63 |
| FIRMA DEL EMPLEADO | | | |

| TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. | | | |
|---|-------------|-------------|-----------|
| NOMINA CORRESPONDIENTE A LA 1ª QUINCENA DE AGOSTO DE 2010 | | | |
| RFC: TRX-000104-R2 | | | |
| NOMBRE: Mendoza Valencia Dulce Ivonne | | | |
| No. AFILIACION DE IMSS: 06-71-54-3112-5 | | | |
| REG. FEDERAL CONT.: MEVD860620NHA | | | |
| DEPARTAMENTO: | Produccion | DIAS LAB | 15 |
| PERCEPCIONES | | DEDUCCIONES | |
| SUELDO | \$ 1,500.00 | ISR | \$ 40.24 |
| PREMIO DE PUNTUAL | 250.00 | IMSS | 74.17 |
| PREMIO DE ASISTENCIA | 250.00 | OTROS | - |
| VALES DE DESPENSA | 300.00 | | |
| PRIMA DOMINICAL | 25.00 | | |
| HORAS EXTRAS | 338.00 | | |
| TOTAL | \$ 2,663.00 | TOTAL | \$ 114.41 |
| RECIBI DE TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. LA CANTIDAD INDICADA QUE CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SUELDO Y TODAS LAS PRESTACIONES A QUE TENGO DERECHO, SIN QUE SE ME ADEUDE CANTIDAD ALGUNA POR OTRO CONCEPTO. | | | |
| TOTAL PERCEPCION | \$ | | 2,548.09 |
| FIRMA DEL EMPLEADO | | | |

| TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. | | | |
|---|-------------|-------------|-----------|
| NOMINA CORRESPONDIENTE A LA 1ª QUINCENA DE AGOSTO DE 2010 | | | |
| RFC: TRX-000104-R2 | | | |
| NOMBRE: Galicia Ortiz Luis | | | |
| No. AFILIACION DE IMSS: 01-73-52-0829-8 | | | |
| REG. FEDERAL CONT.: GAOL830908TGJ | | | |
| DEPARTAMENTO: | Produccion | DIAS LAB | 15 |
| PERCEPCIONES | | DEDUCCIONES | |
| SUELDO | \$ 2,000.00 | ISR | \$ 122.54 |
| PREMIO DE PUNTUAL | 250.00 | IMSS | 106.48 |
| PREMIO DE ASISTENCIA | 250.00 | OTROS | - |
| VALES DE DESPENSA | 300.00 | | |
| PRIMA DOMINICAL | 33.00 | | |
| HORAS EXTRAS | 400.00 | | |
| TOTAL | \$ 3,233.00 | TOTAL | \$ 229.02 |
| RECIBI DE TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. LA CANTIDAD INDICADA QUE CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SUELDO Y TODAS LAS PRESTACIONES A QUE TENGO DERECHO, SIN QUE SE ME ADEUDE CANTIDAD ALGUNA POR OTRO CONCEPTO. | | | |
| TOTAL PERCEPCION | \$ | | 3,003.79 |
| FIRMA DEL EMPLEADO | | | |

| TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. | | | |
|--|--------------------|-----------------|------------------|
| NOMINA CORRESPONDIENTE A LA 1ª QUINCENA DE AGOSTO DE 2010 | | | |
| RFC: TRX-000104-FB2 | | | |
| NOMBRE: Chavez Jasso Claudia | | | |
| No.AFIILIACION DE IMSS: 01-78-56-5230-4 | | | |
| REG. FEDERAL CONT.: CHJC850323GRI | | | |
| DEPARTAMENTO: | Ventas | DIAS LAB | 15 |
| PERCEPCIONES | | DEDUCCIONES | |
| SUELDO | \$ 2,250.00 | ISR | \$ 151.61 |
| PREMO DE PUNTUAL | 125.00 | I.M.S.S | 119.88 |
| PREMO DE ASISTENCIA | 125.00 | OTROS | 200.00 |
| COMISION | 1,000.00 | | |
| TOTAL | \$ 3,500.00 | TOTAL | \$ 471.43 |
| RECIBI DE TRIUNFADORES X.S.A DE C.V. LA CANTIDAD INDICADA QUE CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SUELDO Y TODAS LAS PRESTACIONES A QUE TENGO DERECHO, SIN QUE SE ME ADEUDE CANTIDAD ALGUNA POR OTRO CONCEPTO. | | | |
| TOTAL PERCEPCION | \$ | 3,028.57 | |
| _____ FIRMA DEL EMPLEADO | | | |

| TRIUNFADORES X S.A. DE C.V. | | | |
|--|--------------------|-----------------|------------------|
| NOMINA CORRESPONDIENTE A LA 1ª QUINCENA DE AGOSTO DE 2010 | | | |
| RFC: TRX-000104-FB2 | | | |
| NOMBRE: Hernandez Torres Stephanie | | | |
| No.AFIILIACION DE IMSS: 20-56-45-0790-8 | | | |
| REG. FEDERAL CONT.: HETS-831123-LSI | | | |
| DEPARTAMENTO: | Ventas | DIAS LAB | 15 |
| PERCEPCIONES | | DEDUCCIONES | |
| SUELDO | \$ 2,499.00 | ISR | \$ 340.93 |
| PREMO DE PUNTUAL | 125.00 | I.M.S.S | 123.57 |
| PREMO DE ASISTENCIA | 125.00 | OTROS | - |
| COMISION | 1,200.00 | | |
| TOTAL | \$ 3,949.00 | TOTAL | \$ 464.50 |
| RECIBI DE TRIUNFADORES X.S.A DE C.V. LA CANTIDAD INDICADA QUE CUBRE A LA FECHA EL IMPORTE DE MI SUELDO Y TODAS LAS PRESTACIONES A QUE TENGO DERECHO, SIN QUE SE ME ADEUDE CANTIDAD ALGUNA POR OTRO CONCEPTO. | | | |
| TOTAL PERCEPCION | \$ | 3,484.50 | |
| _____ FIRMA DEL EMPLEADO | | | |

TRIUNFADORES X S.A. DE C.V.
NOMINA CORRESPONDIENTE DEL 16 AL 31 DE AGOSTO 2010
(CIFRAS EXPRESADAS EN PESOS)

| No Trab | nombre | S.B.C. | DIAS TRAB | SUELDO DIARIO | SUELDO NORMAL | VALES DESP. | PREMIO | | COM. | PRIMA DOM. | HORAS EXTRAS | TOTAL PERCEP. | TOTAL GRAV. | DEDUCCIONES | | | TOTAL DEDUCCION | PAG NETO |
|--------------|--|----------|--------------|------------------|------------------|----------------|--------|--------|---------|---------------|-----------------|------------------|----------------|-------------|----------|-------|--------------------|-----------------|
| | | | | | | | ASIST. | PUNT. | | | | | | ISR | IMSS | OTRAS | | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | \$228.22 | 12 | \$200 | \$2,400 | 500 | - | - | - | - | - | \$2,900 | \$2,900 | 147.68 | \$136.93 | - | \$284.61 | \$2,615 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | \$114.11 | 14 | \$100 | \$1,400 | 300 | - | - | - | - | \$338 | \$2,038 | \$2,038 | -69.29 | \$79.88 | - | \$10.59 | \$2,027 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | \$152.11 | 15 | \$133.30 | \$2,000 | 300 | \$ 250 | \$ 250 | - | - | \$300 | \$3,099 | \$3,099 | 108.04 | \$114.08 | - | \$222.12 | \$2,877 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | \$171.17 | 14 | \$150 | \$2,100 | - | - | - | \$800 | - | - | \$2,900 | \$2,900 | 147.68 | \$119.82 | \$200 | \$467.50 | \$2,432 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | \$190.11 | 11 | \$166.60 | \$ 1,833 | - | - | - | \$900 | - | - | \$ 2,733 | \$ 2,733 | 47.87 | \$104.56 | - | \$152.43 | \$2,580 |
| TOTAL | | | | \$750 | \$9,732 | 1100 | \$ 250 | \$ 250 | \$1,700 | \$0 | \$738 | \$13,670 | \$13,670 | \$381.98 | \$555.26 | \$200 | \$1,137.24 | \$12,533 |

5.7.5. CEDULA DE MODIFICACION AL SALARIO

| EMPLEADO | PARTE FIJA | | | | PARTE VARIABLE | | | | | | | NUEVO SALARIO INTEGRADO |
|-------------------------------|----------------------------------|----------------|-----------------------|-------------------|----------------|---------------|---------|-------|-----------------|--------------|-----------------|-------------------------|
| | FECHA DE INGRESO | SALARIO DIARIO | FACTOR DE INTEGRACION | SALARIO INTEGRADO | VALES DESPENSA | COMISION VTAS | PREMIOS | | PRIMA DOMINICAL | TIEMPO EXTRA | ANTICIPO NOMINA | |
| | | | | | | | ASIST. | PUNT. | | | | |
| Marroquín García Karen Michel | NO TIENE MODIFICACION DE SALARIO | | | | | | | | | | | |
| Mendoza Valencia Dulce Ivonne | NO TIENE MODIFICACION DE SALARIO | | | | | | | | | | | |
| Galicia Ortiz Luis | 05-mar-08 | \$133.30 | 1.1411 | \$152.11 | 10 | 0 | 8.33 | 8.33 | 4.1675 | 16.67 | 0 | \$199.61 |
| Chávez Jasso Claudia | NO TIENE MODIFICACION DE SALARIO | | | | | | | | | | | |
| Hernández Torres Stephanie | NO TIENE MODIFICACION DE SALARIO | | | | | | | | | | | |

Fuente: elaboración propia en noviembre 2010

Forma de cálculo:

| | | |
|--------------------|------------------------------|--------------------|
| comisiones | prima dominical | premio asistencia |
| no tiene | $133.30/8 \cdot 25 = 4.1675$ | $250/30 = 8.33$ |
| tiempo extra | despensa | premio puntualidad |
| $133.30/8 = 16.67$ | $300/30 = 10$ | $250/30 = 8.33$ |

5.7.6. AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|
| INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR | | INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES | | AFIL-03 | |
| NUMERO DE REGISTRO PATRONAL _____ 10 DIGITOS DIG. VER. | | I.M.S.S. CLAVE DE ARGUMENTO | TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR PERMANENTE <input type="checkbox"/> 1 EVENTUAL <input type="checkbox"/> 2 EVENTUAL CONST. <input type="checkbox"/> 3 | NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR _____ 10 DIGITOS DIG. VER. CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION | |
| NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS) | | | | | |
| APELLIDO PATERNO _____ | | APELLIDO MATERNO _____ | | 01-73-52-0829 | |
| SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR \$ Y68-66759-10 | | TIPO DE SALARIO FIJO <input type="checkbox"/> 0 VARIABLE <input checked="" type="checkbox"/> 1 MIXTO <input type="checkbox"/> 2 | | OCUPACION DEL TRABAJADOR GAOL-830908-DHEB-OP9 | |
| SALARIO BASE DE COTIZACION ACTUAL \$ GANANCIA | | EXTEMPORANEO <input checked="" type="checkbox"/> 1 | | EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S. | |
| FECHA DE LA MODIFICACION 152.11 _____ DIA (2 DIG.) MES (2 DIG.) AÑO (4 DIG.) | | EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO Ayte general | | | |
| NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO | | | | | |
| EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE | | APELLIDO PATERNO | | APELLIDO MATERNO | |
| 01 09 2010 | | | | | |
| UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO TRIUNFADORES S.S.A. DE C.V. | | | | | |
| CALLE Y/O MANZANA | | NUMERO | | COLONIA Y/O POBLACION | |
| | | | | | |
| ENTIDAD | | C.P. | | | |
| LA LOMA FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL | | S/N FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR | | | |
| TLALNEPANTLA | | ESTADO DE MEXICO | | | |
| LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CAPTURA / VISO ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION. | | | | | |

B.07-2.0268-10-8 LLENARSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

LA REPRODUCCION NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMATOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APLICABLES

5.7.7. DECLARACIÓN DEL 2.5% SOBRE NOMINA

| DECLARACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS | | | | | | |
|---|---------------|---------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|-------------------------|
| RFC | | | TRX-000104-F82 | | | |
| DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL | | | TRIUNFADORES X S.A.DE C.V. | | | |
| ACTIVIDAD | | | | | | |
| compra venta de ropa, accesorios y artículos deportivos | | | | | | |
| DECLARACIÓN | | EJERCICIO | | | TIPO DE DECLARACIÓN | |
| BASE DEL CALCULO | | PERSONAL | | | | |
| IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL | | | | | | |
| CONCEPTOS | | | importe | | | |
| Vales | | | \$ | | | |
| Fondo | | | \$ | | | |
| PTU | | | \$ | | | |
| Sueldos Y Salarios | | | \$ | | | |
| Tiempo Extra | | | \$ | | | |
| Compensación | | | \$ | | | |
| Gratificación | | | \$ | | | |
| Prima de antigüedad | | | \$ | | | |
| Indemnización | | | \$ | | | |
| Otros Estímulos | \$ | | | | | |
| Impuesto pagado | \$ | | | Folio | | |
| Con anterioridad | \$ | | | Fecha de presentación | | |
| Actualización | \$ | | | | | |
| Recargos | \$ | | | | | |
| Importe | \$ | | | Folio | | |
| Compensado | \$ | | | | | |
| Total a pagar | \$ | | | | | |
| ESTABLECIMIENTO: | | | | | | |
| Calle: | No. Exterior: | No. Interior: | C.P. | Colonia: | No. de Personal: | Base Gravable: Impuesto |
| IDENTIFICACION: | | | | | | |
| Calle: | | | Estado: | | | |
| No. Exterior | | | C.P. | | | |
| No. Interior | | | Teléfono: | | | |
| Municipio | | | Correo Electrónico: | | | |
| REPRESENTANTE LEGAL: | | | | | | |
| Declaro bajo protesta de decir verdad que los datos contenidos en esta declaración son ciertos. | | | | | | |
| RFC: | | | Apellido Paterno: | | | |
| CURP: | | | Apellido Materno: | | | |
| | | | Nombre: | | | |
| | | | ENVIAR | | | |

Fuente: Portal Del Estado De México En El Apartado Erogaciones

Nota: esta forma se realiza electrónicamente para poderse enviar a la secretaria correspondiente, una vez enviada la información no se podrá realizar movimiento alguno.

5.8. BAJA DE TRABAJADORES

5.8.1. FINIQUITO DE UN TRABAJADOR

| DATOS | | | |
|-------|----------------------------------|-------|----------------------------------|
| a | Empleado | | 1/ Marroquín García Karen Michel |
| b | Tipo de contrato | | Indeterminado |
| c | Fecha de ingreso | | 29-ene-02 |
| d | Último día laborado | | 8-Septiembre-10 |
| e | Inicio de año calendario | | 01-ene-10 |
| f | Días laborados del año (1) | d-e+1 | 251 |
| g | Fecha del último aniversario | | 29-ene-10 |
| h | Días laborados desde aniversario | d-g+1 | 217 |
| i | Salario mensual | | \$6,000 |
| j | Salario diario | i/30 | \$200 |
| k | Zona del trabajador | | A |
| l | SMG zona | | \$57.46 |

| SALARIOS PENDIENTES DE PAGO | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|----------------|--------------------------|
| m | Período pendiente de pago | | del 1 al 8 de septiembre |
| n | Días pendientes de pago | | 8 |
| o | Días de descanso pendiente de pago | (1/7) | 0.142857143 |
| | TOTAL | (n+o)*j | \$1,628.57 |
| VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL | | | |
| p | Días de vacaciones del año corriente | art. 76 LFT | 14 |
| q | Días Vacacionales devengándose | (p/365)*h | 8.323287671 |
| r | \$ vacaciones devengándose | j*q | \$1,664.66 |
| s | Días Vacaciones pend. Año anterior | | 0 |
| t | \$ Vacaciones pend. Año anterior | j*s | \$0 |
| | TOTAL | r+t | \$1,664.66 |
| u | Porcentaje prima vacacional otorgada | | 25% |
| v | \$ Prima Vacacional Pendiente | r*u | \$416.16 |
| AGUINALDO | | | |
| w | Días de aguinaldo otorgado | art. 87 LFT | 15 |
| x | Días de aguinaldo devengado | (w/365)*f | 10.31506849 |
| y | \$ Aguinaldo | x*j | \$2,063.01 |
| TOTAL PAGAR FINIQUITO | | | \$5,772.41 |

Fuente:Elaboración propia en Noviembre 2010

Leonardo Emmanuel Ramírez Tena
Representante Legal

Marroquín García Karen Michel
Trabajador

5.8.2. INDEMNIZACIÓN DE UN TRABAJADOR

| DATOS |
|-------|
|-------|

| | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| a | Empleado | | 5 / Hernández Torres Stephanie |
| b | Tipo de contrato | | Indeterminado |
| c | Fecha de ingreso | | 26 de agosto de 1999 |
| d | Último día laborado | 11 años completos | 3-Septiembre-2010 |
| e | Inicio de año calendario | | 1 de enero de 2010 |
| f | Días laborados del año (1) | d-e+1 | 246 |
| g | Fecha del último aniversario | | 26 de agosto 2010 |
| h | Días laborados desde aniversario | d-g+1 | 9 |
| i | Salario mensual | | \$5,000 |
| j | Salario diario | i/30 | \$166.67 |
| k | Zona del trabajador | | A |
| l | SMG zona | | \$57.46 |
| SALARIOS PENDIENTES DE PAGO | | | |
| m | Período pendiente de pago | | del 1 al 3 de septiembre |
| n | Días pendientes de pago | | 3 |
| o | Días de descanso pendiente de pago | | 1 |
| | TOTAL | (n+o)*j | \$666.67 |
| VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL | | | |
| p | Días de vacaciones del año corriente | art. 76 LFT | 16 |
| q | Días Vacacionales devengándose | (p/365)*h | 0.394520548 |
| r | \$ vacaciones devengándose | j*q | \$65.75 |
| s | Días Vacaciones pend. Año anterior | | o |
| t | \$ Vacaciones pend. Año anterior | j*s | 0 |
| | TOTAL | r+t | \$65.75 |
| u | Porcentaje prima vacacional otorgada | | 25% |
| v | \$ Prima Vacacional Pendiente | r*u | \$16.44 |
| AGUINALDO | | | |
| w | Días de aguinaldo otorgado | art. 87 LFT | 15 |
| x | Días de aguinaldo devengado | (w/365)*f | 10.10958904 |
| y | \$ Aguinaldo | x*j | \$1,684.93 |
| PRIMA DE ANTIGÜEDAD | | | |
| j | Salario diario | i/30 | \$166.67 |
| z | Salario topado para cálculo | l*2 | 114.92 |
| aa | años cumplidos | | 11 |
| ab | días que le corresponden: 12 X año | art. 162 LFT | 132 |
| ac | Parte proporcional año actual | (12/365)*h | 0.295890411 |
| ad | Total días prima antigüedad | ab+ac | 132.2958904 |
| ae | TOTAL \$ PRIMA ANTIGÜEDAD | ad*z | \$15,203.44 |

| | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|-----------|----------|
| SALARIO INTEGRADO PARA CÁLCULO | | | |
| j | Salario diario | i/30 | \$166.67 |
| af | proporción por prima vacacional | (p/365)*u | 0.01 |
| ag | proporción por aguinaldo | 15/365 | 0.04 |
| ah | suma de las proporciones | 1+af+ag | 1.05 |
| ai | parcial | ah*j | \$175.34 |

| | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|----------------|---------------------------|
| aj | vales de despensa diarios | | 0 |
| ak | Salario Integrado para cálculo | ai+aj | \$175.34 |
| INDEMNIZACION 3 MESES | | | |
| ak | Salario Integrado para cálculo | | \$175.34 |
| al | Días según LFT 50 III | 30*3 | 90 |
| am | INDEMNIZACION | al*ak | \$15,780.82 |
| INDEMNIZACION 20 DIAS POR AÑO | | | |
| ak | Salario Integrado para cálculo | | 19-79-58-3911 \$175.34 |
| aa | años cumplidos | Y68-66759-10 | 0 |
| an | días que le corresponden: 20 X año | artículo 50-II | 220 |
| ao | parte proporcional año actual | (20/365)*h | 0.493150685 |
| ap | total días indemnización | an+ao | 220.4931507 |
| aq | Indemnización 20 días | ak*ap | \$38,661.27 |
| TOTAL | | | |
| ESTADO DE MEXICO | | | \$72,254.67 |

7

08 09 2010 SEPARACION VOLUNTARIA

(1) Cálculo de los días laborados del año

| | |
|--------------|------------|
| enero | 31 |
| febrero | 28 |
| marzo | 31 |
| abril | 30 |
| mayo | 31 |
| junio | 30 |
| julio | 31 |
| agosto | 31 |
| septiembre | 3 |
| TOTAL | 246 |

cálculos de los días a partir del aniversario

| | |
|--------------|----------|
| agosto | 6 |
| septiembre | 3 |
| TOTAL | 9 |

Y68-66759-10

0

20-56-45-0790
HETS-831123-TIHD-OI41

8

HERNANDEZ

TORRES

TRIUNFADORES X S.A. DE C.V.

LA LOMA

S/N

TLALNEPANTLA

ESTADO DE MEXICO

5.8.3.PRESENTACIÓN DE AVISOS DE BAJA

 152.11

5.9:- Pago de las cuotas obrero-patronales a través del SUA

Cuota al IMSS

| CUOTAS OBRERO PATRONALES 2010 | | | | | |
|-------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|
| Artículo LSS | Seguro | Obligación | Base | Cuota Patrón | Cuota Trabajador |
| 25 | enfermedad y maternidad | reserva de pensiones | SDI | 1.05% | 0.38% |
| 106-I | | cuota fija | por cada trabajador | 20.4 % de un SMGDF | N/A |
| 106-II | | cuota excedente | SDI- 3 SMGDF | 1.10% | 0.40% |
| 107 | | prestaciones en dinero | SDI | 0.70% | 0.25% |
| 72 | riesgo de trabajo | | SDI | variable: mínimo .5 %, máximo 15 % | N / A |
| 147 | invalidez y vida | | SDI | 1.75% | 0.63% |
| 168- I | retiro, cesantía en edad avanzada y vejez | retiro | SDI | 2% | N / A |
| 168- II | | cesantía en edad avanzada y vejez | SDI | 3.15% | 1.13% |
| 211 | guarderías y prestaciones sociales | | SDI | 1% | N / A |
| 29 INFONAVIT | INFONAVIT | | SDI | 5% | N/ A |

| EMPRESA EL TRIUNFADOR X, S.A. DE C.V. | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|----------|---------------|---|----------------|-------------|---------------------------------------|----------------------|--------|
| DETERMINACION DE CUOTAS AGOSTO 2010 (pago mes) | | | | | | | | | |
| No | Empleado | SDI | SDI X 30 DIAS | EXCEDENTE 3 SMGDF (\$ 57.46) 30* 172.38 = 5171.4 | .204*30*57.46= | | (P)Cuota fija 20.4 % SMGDF * 30 | 0.011 0.004 | |
| | | | | | Reserva | pensionados | | Cuota Fija Excedente | |
| | | | | | P: 1.050 % | T: 0.375 % | | P: 1.1 % | T: .4% |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | \$228.22 | \$6,846.60 | \$1,675.20 | \$71.89 | \$25.67 | 351.66 | \$18.43 | \$6.70 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | \$114.11 | \$3,423.30 | - | \$35.94 | \$12.84 | 351.66 | 0 | 0 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | \$152.11 | \$4,563.30 | - | \$47.91 | \$17.11 | 351.66 | 0 | 0 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | \$171.17 | \$5,135.10 | - | \$53.92 | \$19.26 | 351.66 | 0 | 0 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | \$190.11 | \$5,703.30 | \$531.90 | \$59.88 | \$21.39 | 351.66 | \$5.85 | \$2.13 |
| | suma | | | | \$269.55 | \$96.27 | 1758.3 | \$24.28 | \$8.83 |

| No | Empleado | Prestaciones en Dinero | | Riesgo Trabajo | Invalides y Vida | | Guardería y Prestaciones Sociales | Cuotas Patronales | Cuotas Trabajador |
|-------|-------------------------------|------------------------|-----------|----------------|------------------|------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | P: 0.7 % | T: 0.25 % | P: 0.5 % | P: 1.75 % | T: 0.625 % | P: 1% | | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | \$47.93 | \$17.12 | \$34.23 | \$119.82 | \$42.79 | \$68.47 | \$712.42 | \$92.28 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | \$23.96 | \$8.56 | \$17.12 | \$59.91 | \$21.40 | \$34.23 | \$522.83 | \$42.79 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | \$31.94 | \$11.41 | \$22.82 | \$79.86 | \$28.52 | \$45.63 | \$579.83 | \$57.04 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | \$35.95 | \$12.84 | \$25.68 | \$89.86 | \$32.09 | \$51.35 | \$608.42 | \$64.19 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | \$39.92 | \$14.26 | \$28.52 | \$99.81 | \$35.65 | \$57.03 | \$642.68 | \$73.42 |
| TOTAL | | | | | | | | \$716.09 | |

| DETERMINACION DE CUOTAS 2o BIMESTRE DE 2010 | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|----------|---------------|---------------|-----------------------------------|-----------|-------------------|-------------------|--------------|
| No | Empleado | SDI | SDI X 61 DIAS | Retiro P: 2 % | Cesantía en Edad Avanzada y Vejes | | Cuotas Patronales | Cuotas Trabajador | INFONAVIT 5% |
| | | | | | P:3.15 % | T: 1.125% | | | |
| 1 | Marroquín García Karen Michel | \$228.22 | \$13,921.42 | \$278.43 | \$438.52 | \$156.62 | \$716.95 | \$156.62 | \$696.07 |
| 2 | Mendoza Valencia Dulce Ivonne | \$114.11 | \$6,960.71 | \$139.21 | \$219.26 | \$78.31 | \$358.48 | \$78.31 | \$348.04 |
| 3 | Galicia Ortiz Luis | \$152.11 | \$9,278.71 | \$185.57 | \$292.28 | \$104.39 | \$477.85 | \$104.39 | \$463.94 |
| 4 | Chávez Jasso Claudia | \$171.17 | \$10,441.37 | \$208.83 | \$328.90 | \$117.47 | \$537.73 | \$117.47 | \$522.07 |
| 5 | Hernández Torres Stephanie | \$190.11 | \$11,596.71 | \$231.93 | \$365.30 | \$130.46 | \$597.23 | \$130.46 | \$579.84 |
| SUMA | | | | \$1,043.98 | \$1,644.27 | \$587.24 | \$2,688.24 | \$587.24 | \$2,609.95 |
| TOTAL | | | | | | | | \$3,275.48 | |

NOTA: Este es el cálculo de las cuotas obreras patronales, sin embargo el pago de estas se debe realizar a través del programa SUA

5.10. NOMINA DE PTU

5.10.1. CALCULO DEL MONTO A REPARTIR A LOS TRABAJADORES

TRIUNFADORES X S.A. DE C.V.
CALCULO DE PTU MAYO 2009

| EMPLEADO | A) CALCULO DEL PTU X DIAS | | | B) CALCULO DEL PTU X SUELDOS | | | TOTAL PTU DIAS+ PTUSUELDOS | EXENTO | GRAVA |
|-------------------------------|---------------------------|-------------|-------------------|------------------------------|----------------|--------------------|----------------------------|------------|-------------|
| | DIAS TRAB | FACTOR DIAS | TOTAL PTU X DIAS | SUELDO ANUAL | FACTOR SUELDOS | TOTAL PTU SUELDOS | | | |
| Marroquín García Karen Michel | 365 | 5.6753689 | 2071.50965 | \$81,807.05 | 0.02692761 | \$2,202.87 | \$4,274.38 | \$861.90 | \$3,412.48 |
| Mendoza Valencia Dulce Ivonne | 359 | 5.6753689 | 2037.45744 | \$61,154.12 | 0.02692761 | \$1,646.73 | \$3,684.19 | \$861.90 | \$2,822.29 |
| Galicia Ortiz Luis | 340 | 5.6753689 | 1929.62543 | \$72,091.06 | 0.02692761 | \$1,941.24 | \$3,870.87 | \$861.90 | \$3,008.97 |
| Chávez Jasso Claudia | 348 | 5.6753689 | 1975.02838 | \$72,685.79 | 0.02692761 | \$1,957.25 | \$3,932.28 | \$861.90 | \$3,070.38 |
| Hernández Torres Stephanie | 350 | 5.6753689 | 1986.37912 | \$83,628.01 | 0.02692761 | \$2,251.90 | \$4,238.28 | \$861.90 | \$3,376.38 |
| TOTAL | 1762 | | \$10,000 | \$371,366.02 | | \$10,000.00 | \$20,000.00 | \$4,309.50 | \$15,690.50 |

Fuente: elaboración propia en noviembre 2010

BASE DE UTILIDAD \$200,000 Salario Mínimo = \$ 57.46

10% de utilidad total = \$20,000 a repartir

50% a repartir de utilidades de acuerdo con los días trabajados = \$10,000

50% a repartir de utilidades de acuerdo con los sueldos anuales = \$10,000

ISR exenta 15 días SMG

Parte Exenta = \$ 861.90

A) CALCULO DEL PTU X DIAS B) CALCULO DEL PTU X SUELDOS

FORMULA: FORMULA

Factor = Total Del PTU Que Se Va A Repartir Por Días / Suma De Los

Factor = Total Del PTU Que Se Va A Repartir Por Sueldos /

Días trabajados por el personal. Suma de los sueldos de todo el personal

FACTOR = \$ 10,000 / 1762 = 5.6753689 FACTOR = \$ 10,000 / \$371,366.02 = 0.02692761

Monto A Pagar = días Trab. Por Persona X Factor Resultante Monto A Pagar = Sueldo Anualizado Del Trabajador X Factor Resultante

5.10.2. NOMINA PTU

TRIUNFADORES X S.A. DE C.V.
 NOMINA CORRESPONDIENTE A LA PARTICIPACIÓN DELAS UTILIDADES MAYO 2009
 (CIFRAS EXPRESADAS EN PESOS)

| EMPLEADO | IMPORTE PTU | TOTAL PRECEPCION | TOTAL GRAVADO | DEDUCCIONES | | TOTAL DEDUCCION | PAGO NETO |
|----------------------------------|----------------|---------------------|--------------------|-----------------|----------|--------------------|--------------------|
| | | | | ISR | OTRAS | | |
| Marroquín García Karen Michel | \$4,274.38 | \$4,274.38 | \$3,412.48 | \$65.52 | 0 | \$65.52 | \$4,208.86 |
| Mendoza Valencia Dulce Ivonne | \$3,684.19 | \$3,684.19 | \$2,822.29 | \$54.19 | 0 | \$54.19 | \$3,630.00 |
| Galicia Ortiz Luis | \$3,870.87 | \$3,870.87 | \$3,008.97 | \$57.77 | 0 | \$57.77 | \$3,813.09 |
| Chávez Jasso Claudia | \$3,932.28 | \$3,932.28 | \$3,070.38 | \$58.95 | 0 | \$58.95 | \$3,873.33 |
| Hernández Torres Stephanie | \$4,238.28 | \$4,238.28 | \$3,376.38 | \$64.83 | 0 | \$64.83 | \$4,173.46 |
| TOTAL | | \$20,000.00 | \$15,690.50 | \$301.26 | 0 | \$301.26 | \$19,698.74 |

Fuente: Elaboración propia en Noviembre 2010

5.11. DECLARACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

En el siguiente punto se explica la mecánica del cálculo para la prima de riesgo de trabajo.

5.11.1. CALCULO DE LA NUEVA PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO

Datos:

| | |
|---|--------|
| Clase de riesgo | II |
| Fracción número | 242 |
| Prima anterior | 1.0000 |
| Números de trabajadores Promedios expuestos al riesgo | 4.9 |
| Días subsidiados por incapacidad Temporal | 20 |

Fórmula

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

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo, que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F = 2.9, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre

100

D = Número de defunciones.

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

$$[(20 / 365) + 28 * (0 + 0)] * (2.9 / 4.9) + 0.0025$$

$$[(0.5479452) + 28 * (0)] * (0.59304703) + 0.0025$$

$$\text{RESULTADO} = 0.03499573$$

$$\text{PRIMA EN PORCENTAJE: } 0.03499573 \times 100 = 3.49957$$

Como la prima solo puede aumentar en una unidad, la nueva prima será de 2.0000

5.11.2. PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN



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

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 15, FRACCION IV, 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DECIMO NOVENO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2001 Y ARTICULOS 1 FRACCION IV, 2 FRACCION VII, 3, DEL 32 AL 35, 47 Y 196 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION, MANIFIESTO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA.

HOJA 1 DE

FECHA DE ELABORACION
 ① _____
 DIA MES AÑO
 REGISTRO DE RECEPCION
 DEL I. M. S. S.
 ② _____

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

③ **DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

REGISTRO PATRONAL _____ D.V. _____

NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL: _____ DOMICILIO Y TELEFONO: _____

ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO: _____ CLASE DE RIESGO _____ FRACCION NUMERO _____ PRIMA ANTERIOR _____

④ **DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA**

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL _____

CONCEPTOS, CIFRAS FIJAS Y VARIABLE:

TOTAL DE CASOS REGISTRADOS: TRIUNFADORES, X S.A. DE C.V.

| | | |
|--|---|--------|
| CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL | S | _____ |
| LISTA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES, DIVIDIDOS ENTRE 100 | I | _____ |
| NUMERO DE DEFUNCIONES | D | _____ |
| NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO | N | 00,002 |
| AÑOS PROMEDIO DE VIDA ACTIVA | V | 28 |
| FACTOR DE PRIMA | F | _____ |
| PRIMA MINIMA DE RIESGO | M | _____ |
| NUMERO DE DIAS NATURALES DEL AÑO | | 365 |

D.V. DIFERO VERIFICADOR

⑤ **RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA**

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

SUSTITUCION DE VALORES:
 PRIMA = [(/ 365) + 28 * (+)] * (/) +

DESARROLLO:
 PRIMA = [() + 28 * ()] * () +

RESULTADO: **II** PRIMA EXPRESADA EN PORCIENTO Y PARA COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR

NUEVE P.000000000

PARA EFECTUAR LA COMPARACION VER INSTRUCCIONES AL REVERSO DE LA PAGINA 2

LA PRIMA EN LA QUE SE DEBERA COTIZAR, SE DETERMINO CONSIDERANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA Y EN VIRTUD DE QUE _____ REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL _____ SE ADEJA AL PRESENTE LA "RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS" (PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. TAMBIEN SE CONSIDERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN CIENTO, CON LA PRIMA ANTERIOR EN LA QUE SE VENIAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA REVISION. LA PRIMA PARA LA COBERTURA LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADA, ESTARA VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE MARZO _____ Y HASTA EL DIA DE FEBRERO DEL _____.

ACREDITACION POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

⑥ SI NO

⑦ NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL

5.12. FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas)

| FORTALEZA | OPORTUNIDADES | DEBILIDADES | AMENAZAS |
|--|---|--|--|
| Tecnología | Pago a tiempo | Desconocimiento de leyes | Iniciativas de ley |
| Correcta elaboración de la nomina | Buen ambiente laboral | No se hace lo que en las leyes se dice | Cambios de salarios sin avisos previos |
| Capación constante para el quien elabora la nomina | Pago justo | | Cambio de nomina |
| Minimizar el costo del manejo de la información | Buen control de la nomina | | Despidos inesperados |
| | Proveer una ayuda eficaz para la toma de decisiones | | |

Fuente: elaboración propia en noviembre 2010

2. GENERALIDADES EN LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO PARA EL PROCESO DE LA ELABORACIÓN DE LA NÓMINA.

El tema de nómina es importante para las organizaciones por la que presentaremos un panorama general para la elaboración de la misma. En la actualidad existen leyes que regulan los cálculos que se deben realizar y tener atención en ellas, porque es en la nómina donde las empresas reflejan las remuneraciones y deducciones por el servicio que presta el trabajador a la organización.

2.1. ANTECEDENTES

A lo largo de la historia se ha podido observar el control y sistematización en el que ha evolucionado la nómina en las organizaciones públicas como en las privadas, esto con el fin de eficientizar en el cálculo de las remuneraciones que se dan al trabajador por la prestación de sus servicios.

La historia muestra la necesidad que tiene el hombre de subsistir, de satisfacer sus necesidades fisiológicas y psicológico-social como lo indica Abraham Maslow en su teoría de la pirámide de jerarquización, el intercambio de bienes entre las personas de los pueblos es una buena opción; las poblaciones comienzan a dedicarse al comercio; después viene la tienda de raya en la cual las personas cambiaban un salario que obtenían por la jornada de trabajo que

ANEXOS

ANEXO 1: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

En la ciudad Satélite, Estado de México a los _____ días del mes de _____ del 2010, los que suscribimos, por una parte _____ de _____ nacionalidad _____, de _____ años de edad, de sexo _____ de Estado Civil _____ y con domicilio _____ en _____ de esta ciudad a quien se llamará en este contrato PATRON; y por la otra _____ de nacionalidad _____, de _____ años de edad, de sexo _____, de Estado civil _____ y con domicilio _____ en _____, de esta ciudad, a quien se denominará TRABAJADOR, por nuestros propios derechos hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato de trabajo al tenor de las siguientes:

CLAU S U L A S:

PRIMERA.- Declara el trabajador que tiene completa capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo de:

_____ en esa virtud, el patrón acepta ocuparlo para el desempeño de las labores mencionadas y actividades conexas quedando entendidas las partes de que si dentro del término de treinta días el trabajador no demuestra la capacidad y aptitudes a que se refiere, el patrón podrá prescindir de él sin responsabilidad alguna. El trabajador estará obligado a

prestar sus servicios en trabajos complementarios que le encomiende el patrón cuando no haya actividad específica acostumbrada.

SEGUNDA.- Este contrato será por tiempo indeterminado y para su modificación o rescisión, las partes deberán ponerse de acuerdo, o en su defecto, se sujetará a las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- La jornada diaria de trabajo será de _____ horas repartidas en la siguiente forma

CUARTA.- El patrón se obliga a pagar como salario por jornada legal _____

_____ (en caso de que sea por unidad de obra deberán, anexar o describir la tarifa debidamente firmada por las partes).

El pago se hará en efectivo cubriendo en su totalidad el que hay devengado el _____ de cada semana en _____, al trabajador, quien deberá firmar la nómina o recibo correspondiente. De no hacer reclamación alguna al efectuarse el pago, se entenderá que está conforme con la liquidación respectiva.

QUINTA.- Queda estrictamente prohibido al trabajador laborar tiempo extraordinario, a menos que el patrón lo solicite previamente por escrito o el trabajador reciba orden también por escrito de su jefe inmediato. Para que el trabajador pueda laborar horas extras requiere autorización por escrito.

SEXTA.- El trabajador será asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con la ley de la materia, y al efecto el patrón retendrá del salario del trabajador la cuota semanal correspondiente en el caso de que la percepción sea superior al mínimo general

de ésta Área Geográfica, así como el Impuesto Sobre la Renta.

De conformidad con la ley del Seguro Social, el patrón queda relevado de todas las responsabilidades que por riesgos profesionales le impone la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA.- El Trabajador descansará él _____ de cada semana y el día 1º. De enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º. De Mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el día que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal cada seis años, los días de Elecciones Federales, Estatales y Municipales que señalen las leyes correspondientes y el 25 de diciembre, percibiendo su salario, si trabaja menos de seis días a la semana el pago por concepto del séptimo día será proporcional. Si labora algunos de los días expresados, percibirá salario doble por el tiempo trabajado, independientemente de lo que le corresponda por el día de descanso. Ahora bien, si llega a trabajar el domingo, descansando cualquier otro día de la semana, obtendrá un 25% de prima en ese día, sobre su sueldo diario ordinario. Si trabaja menos de las 8 horas en tal día, esa prima será proporcional al tiempo laborado.

OCTAVA.- El trabajador tiene derecho a 6 días hábiles de vacaciones por el primer año de servicios 8 días Por el segundo; 10 días Por el tercero y 12 días por el cuarto año de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días pro cada cinco años cumplidos de servicios. Al importe de los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones, se le agregará un 25% de prima.

NOVENA.- El trabajador disfrutará de un aguinaldo consistente en quince días de su salario, que le será cubierto antes del día 20 de Diciembre, en la inteligencia de que será proporcional al tiempo que haya trabajado durante el año.

DECIMA.- El trabajador está obligado a someterse a un reconocimiento médico, bien al tiempo de su ingreso o durante su trabajo al ser requerido por el patrón. Así

mismo, en todo lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo que establece la ley de la materia.

DECIMA PRIMERA.- El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.

Y para constancia firmamos de conformidad los interesados, ante testigos, previa lectura.

PATRON

TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO

ANEXO 2

CARTA RENUNCIA

Si bien cada trabajador podría hacer su carta renuncia como mejor le pareciera, le debemos pedir que **ADICIONALMENTE** haga de su **PUÑO Y LETRA** algo así:

México, D.F. a ____ de ____ de _____.

TRIUNFADORES X S.A. DE C.V.
Col. Fuentes del valle
Tlalnepantla Estado de México

Atención (nombre del patrón / jefe de área / responsable de recursos humanos)

Por este medio presento ante usted esta **carta de renuncia al trabajo**, para comunicarle que es mi deseo voluntario terminar la relación de trabajo que sostenía con TRIUNFADORES X S.A. DE C.V., donde ocupaba el puesto _____, siendo mi último día de labores el día ____ de ____ de _____.

Para los efectos legales hago constar en este acto, que no se me adeuda ninguna percepción por concepto de sueldo, compensación, vacaciones, o ningún otro concepto.

Le manifiesto asimismo expresamente que durante el tiempo que presté mis servicios, nunca sufrí riesgo de trabajo alguno, de igual modo a la fecha no se me

adeuda prestación alguna de tipo de tipo, y por ultimo y en virtud de esta renuncia voluntaria no me reservo acción o derecho que ejercitar de ninguna naturaleza en el futuro, ni en contra suya ni de su negocio, ni de su representante legal, ni de ninguna otra persona que hubiere sido mi patrón.

Agradezco cumplidamente la fineza de su atención y del apoyo que me brindaron durante el periodo que preste mis servicios a NOMBRE DE LA EMPRESA

ATENTAMENTE

FIRMA (que coincida con una identificación oficial)

NOMBRE Y APELLIDO

HUELLA

ANEXO 3:

EXPEDIENTE DE PERSONAL

| DOCUMENTOS DE INGRESO |
|---|
| Estudios médicos |
| Estudios psicométricos |
| Estudio socioeconómico |
| Teléfono de emergencia |
| Datos familiares: nombre y edades de cónyuge o concubina (o), hijos, padres |
| Cartilla militar (sólo varones) |

| DOCUMENTOS LEGALES |
|--|
| Formato de Datos Generales del Trabajador o solicitud |
| Curriculum Vitae |
| Acta de nacimiento. |
| Identificación Oficial (Credencial de Elector o Pasaporte) |
| Registro Federal de Contribuyentes, en caso de contar con el |
| (CURP) en caso de no contar con ella, se tramita |
| Comprobante actual de domicilio (telefónico o de luz) |
| Comprobante de estudios realizados |
| Aviso de afiliación al IMSS |
| Constancia de retención al INFONAVIT o carta de no adeudo |
| Fotografías |
| Licencia de conducir, pasaporte y visa (cuando procedan) |
| Cartas de recomendación |
| Contrato Individual de Trabajo |

| DOCUMENTOS DE LA COMPENSACIÓN Y RELACIÓN |
|--|
| Autorización de la plaza: con el salario autorizado |
| Descripción del puesto, con el nivel tabular y el nombre correcto |
| Formatos firmados de beneficiarios de seguros (cuando procede) |
| Constancia ingresos del ultimo empleador |
| Carta de especificación de si tiene más patrones |
| Control ausencias |
| Control vacaciones |
| Promociones y transferencias |
| Capacitación recibida |
| Medias disciplinarias (actas administrativas) |
| Formato de asignaciones (teléfono celular, auto, llaves oficina, etc.) |

| DOCUMENTOS DE LA SEPARACION |
|---|
| Entrevista de salida |
| Relación de articulo por entregar (llaves, lap top, auto, credencial, etc.) |
| Formato de entrega de puesto (contenido de computadora, expedientes, etc.) |
| Carta renuncia |
| Copia del finiquito o liquidación. |
| Acuerdos de confidencialidad |

ANEXO 4: RECIBO DE NOMINA

EJEMPLO RECIBO DE NÓMINA

No. del depto o área de la empresa en que labora

No. de afiliación del I.M.S.S

PERIODO DE PAGO

R.F.C DEL EMPLEADO

No. de fomato del papel

| | | | | | |
|---------------------|---------------------------|------------------------|------------------|------------------|--------------|
| DEPTO. | NOMBRE EMPLEADO | NUM. AFILIACION | REG. FED. | FECHA | FOLIO |
| 1250025 | VALDEZ QUIROGA ALEJANDRO | 256450 | VAQA-523084 | 15/11/2010 | 268 |
| NO. EMPLEADO | PUESTO | SUELDO DIARIO | | C.U.R.P. | |
| 5002648792 | AUXILIAR RECURSOS HUMANOS | 666.66 | | VAQA523084HGRR20 | |

| CONCEPTO | PERCEPCIONES | DEDUCCIONES | SALDO | |
|---------------------------------|-------------------|------------------|----------------|-------------------|
| SUELDO (15 DIAS) | 12,000.00 | | | |
| ISR | | 3038.29 | | |
| PENSIONES | | 250.52 | | |
| CUOTA I.M.S.S. | | 300.19 | | |
| CAPITAL DE CREDITO | | 800.25 | 55,000.00 | |
| FONACOT | | 600.35 | 3200.36 | |
| CREDITO INFONAVIT | | 850.12 | 105,000.00 | |
| *SE ABONA A SU CUENTA DE NOMINA | | | | |
| CUOTA SINDICAL | | 185.23 | | |
| FONDO DE AHORRO | | 205.32 | | |
| QUINQUENIO | 1086.47 | | | |
| ALCANCE | \$6,856.20 | 13,086.47 | 6230.27 | 163,200.36 |
| LIQUIDO | TOTAL | TOTAL | TOTAL | TOTAL |

SUELDO NETO A PAGAR

TOTAL INGRESOS

TOTAL RETENCIÓN

TOTAL SALDO DE LAS PRESTACIONES

NO. QUE SE LE ASIGNA AL TRABAJADOR PARA LA MEJOR LOCALIZACION EN BASE DE DATOS (NO. CONFIDENCIAL)

FIRMA DEL EMPLEADO DE CONFORMIDAD

FIRMA DEL EMPLEADO

ANEXO 5: FORMATO DE VACACIONES

| VACACIONES | | | | <i>Fecha de entrega</i> | |
|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|--|
| | | | | | |
| <i>Apellido Paterno Apellido</i> | | <i>Nombres</i> | <i>Departamento</i> | <i>Fecha de Ingreso</i> | |
| <i>No.Empleado Materno</i> | | | | | |
| DIAS HÁBILES POR DISFRUTAR | | | | | |
| <i>PERIODO (S)</i> | <i>SALDO</i> | <i>No. DÍAS A DISFRUTAR</i> | <i>DÍAS PENDIENTES</i> | | |
| <i>FECHA DE SALIDA</i> | <i>FECHA DE REGRESO</i> | <i>Observaciones:</i> | | | |
| | | | | | |
| <i>FIRMA DEL EMPLEADO</i> | | <i>AUTORIZACIONES</i> | | | |
| | | _____ | | | |
| | | <i>GERENTE DE DEPTO.</i> | <i>DIRECTOR DE ÁREA</i> | <i>RECURSOS HUMANOS</i> | |

CONCLUSIONES

La nómina es un instrumento necesario para las organizaciones, ya que es un documento donde se quedan registrados los procesos y cálculos de los conceptos que son originados por el servicio que prestan los empleados. Los conceptos en los que se basa para la realización de la nómina están fundamentados de acuerdo a las leyes correspondientes, con el fin de beneficiar al trabajador en su remuneración.

El personal encargado de realizar la nómina debe conocer tanto la teoría, la práctica como el tema, ya que no realizarla bien traerá errores que pueden repercutir en la nómina.

Desde la empresa que tiene unos cuantos empleados en una oficina, hasta la que tiene miles distribuidos en diferentes localidades, tienen la misma necesidad de realizar una nómina y cubrir ciertos requisitos relacionada con ella.

Mucho más sencilla la que maneja pocos empleados y más compleja la que tiene muchos empleados y muchas prestaciones, pero siempre con las mismas bases y las mismas necesidades para cumplir con las disposiciones fiscales, laborales y legales.

El cálculo de la nómina es fundamental en cualquier entidad ya sea pública o privada, y este trabajo muestra un panorama general en la realización, por la cual se puede elaborar una nómina, con los puntos esenciales que son convenientes que se conozca, para que se tenga un buen manejo y un mejor entendimiento.

RECOMENDACIONES

- Se debe seguir cuestionamientos legales, fiscales y jurídicos, y estar atentos a los cambios de las leyes, a fin de realizar un mejor desempeño en la nómina
- Contar en la empresa con un sistema de nómina de acuerdo a las necesidades de la misma, esto con el fin de optimizar el proceso de cálculo de nóminas en el departamento evitando pérdidas de tiempo innecesario.
- Contar con un manual de procedimientos para la elaboración y cálculo de nómina, para que el personal de las organizaciones, tenga conocimiento de los procesos que se deben llevar a cabo.
- Que el personal que realice la nómina conozca los cuestionamientos legales, fiscales y laborales para su realización, con el objetivo de tener el mínimo de errores,
- Revisar con cuidado los cálculos que se hayan realizado en la nómina para no tener errores al momento de cerrarla.
- Tener un buen control de toda información de los empleados.
- Capacitación continua a los empleados que realizan la elaboración de la nómina.
- El pago justo y a tiempo a los trabajadores.

GLOSARIO

Contrato. Es un acuerdo de voluntades escritas, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca

Erogación. Son los desembolsos en efectivo. Se consideran erogaciones tanto los gastos como las inversiones que realice el contribuyente en un año de calendario sea cual fuere el nombre con que se les designe.

Exención. Liberación de una obligación o carga

Finiquito. Recibo mediante el cual se da por terminada la relación laboral y el trabajador certifica que su empleador le ha liquidado cuantas obligaciones tenía con él en razón a dicha relación.

IMSS. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es una institución gubernamental mexicana dedicada a brindar servicios de salud a la población. Se considera a esta institución de seguridad social la más grande de América Latina.

Incapacidad. Se entiende aquella situación en la que se encuentra el trabajador que, por causa de enfermedad o accidente, está imposibilitado para el trabajo con carácter temporal precisando asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de entidades colaboradoras.

Incentivo. Es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar su productividad y mejorar el rendimiento.

INFONAVIT. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores es una institución mexicana tripartita donde participa el sector obrero, el sector empresarial y el gobierno, dedicada a otorgar crédito para la obtención de vivienda a los trabajadores y brindar rendimientos al ahorro que está en el Fondo Nacional de Vivienda para las pensiones de retiro.

Laudo. Resolución que dicta el árbitro o árbitros en el arbitraje de derecho, o arbitraje de equidad, resolviendo definitivamente el

conflicto que les ha sido sometido. Dichas resoluciones son ejecutivas ante los Tribunales ordinarios.

Percepciones. Cantidad en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extra salarial.

Política. Es un plan permanente que proporciona guías generales para canalizar el pensamiento administrativo en direcciones específicas

Prestación. Son las adiciones a los sueldos y salarios de los trabajadores, pagadas por los empleadores y pueden ser en dinero o en especie. Incluye: aportaciones a la seguridad social, primas de antigüedad, cajas privadas de pensiones, despensas, ayudas para renta, etc., excepto los reembolsos a los empleados por viajes, dietas y otros gastos en que incurran al realizar actividades por cuenta de la dependencia o entidad, tales como gastos para mejorar el ambiente del lugar de trabajo, exámenes médicos, deportes y otros servicios recreativos, herramientas y equipo.

Remuneración. Percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada.

Salario. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se fija contractualmente y se establece por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma convenida El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- C.P. Luis Ángel Orozco Colín. Estudio de la nómina, México DF, ediciones fiscales
- Sergio Hernández y Rodríguez. Administración, Pensamiento, Proceso, Estrategia y Vanguardia. México D.F. McGraw-Hill pág.: 469.
- Gary Dessler. Administración de Recursos Humanos. México D.F. Pearson Educación. Pág.: 31
- Zorrilla Arenas Santiago. Guía para elaborar una tesis. México.

LEYES

Constitución política de los estados unidos mexicanos. México 2010

Fisco agenda 2010. México. ISEF. 2010

Fisco nóminas. México. ISEF., 2010

Código Fiscal De La Federación del Distrito Federal

PAGINAS EN INTERNET

Salary.com

Portal IMSS

Portal INFONAVIT

Portal del Estado de México