

187
24.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

ASPECTOS FISCALES Y CONTABLES DE LOS SUELDOS,
SALARIOS Y HONORARIOS ASIMILADOS
A SUELDOS Y SALARIOS

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

MARISELA RODRIGUEZ AYALA

ASESOR DEL SEMINARIO:

L.C. MARIA TERESA AYALA URIBE

MEXICO, D.F.

1997



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

A MIS PADRES:

JESUS Y DOLORES

Que además de amor y comprensión incomparable le dieron a mi vida un sin fin de posibilidades, al brindarme la oportunidad de iniciarme en el infinito camino del conocimiento y la superación recibiendo la herencia más valiosa fruto del inmenso apoyo y confianza que en mí se depositó para que los esfuerzos y sacrificios hechos no fueran en vano.

Con respeto, admiración y mucho cariño para mis grandiosos PADRES.

A MI HERMANA:

MAGDALENA

Con cariño por el gran apoyo que me brindaste y por todas las vivencias que pasamos y compartimos juntas dándole a mi vida alegría y grandes sorpresas.

A MI ESPOSO:

ENRIQUE

Con amor y cariño, por el gran esfuerzo y apoyo que me brindaste.

**ASPECTOS FISCALES Y CONTABLES DE LOS SUELDOS, SALARIOS
Y HONORARIOS ASIMILADOS A SUELDOS Y SALARIOS.**

INDICE

| | | |
|---|-------|-----------|
| ABREVIATURAS | | 1 |
| METODOLOGIA | | 2 |
| OBJETIVO | | 4 |
| INTRODUCCIÓN | | 5 |
| CAPITULO I | | |
| Antecedentes | | 7 |
| CAPITULO II | | |
| Generalidades | | 12 |
| 1. Conceptos de: | | |
| • Salarios, | | 12 |
| • Sueldos y | | 14 |
| • Honorarios asimilados a sueldos y salarios | | 14 |
| 2. Diferencia entre: | | |
| • Salarios, | | 15 |
| • Sueldos y, | | 15 |
| • Honorarios asimilados a sueldos y salarios | | 15 |

CAPITULO III

Fundamento legal al pago de Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a sueldos y salarios

| | |
|--|-----------|
| 1. Origen del pago y aspectos laborales | 17 |
| * Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | 17 |
| * Ley Federal del Trabajo | 18 |
| 2. Aspectos fiscales para la retención y pago de Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a sueldos y salarios | 33 |
| * Ley del Seguro Social (INFONAVIT y SAR) | 33 |
| * Ley del Impuesto Sobre la Renta | 54 |
| 3. Cuadro básico de integración de bases | 79 |

CAPITULO IV

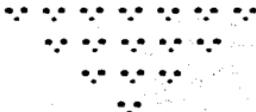
Registro contable del pago de los Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a sueldos y salarios

| | |
|--|-----------|
| 1. La nómina | 80 |
| * Concepto de nómina | 80 |
| * Importancia de la nómina | 80 |
| * Elaboración y elementos que integran la nómina | 82 |
| 2. Contabilidad financiera de la nómina | 85 |

CAPITULO V

Caso práctico

| | |
|---|-----|
| 1. Datos del ejercicio | 91 |
| 2. Obtención del salario diario integrado | 93 |
| 3. Determinación de las bases para el cálculo del IMSS, SAR e INFONAVIT | 95 |
| 4. Cálculo del IMSS, SAR e INFONAVIT | 95 |
| 5. Determinación de la base gravable para el cálculo del ISR | 96 |
| 6. Cálculo del ISR a retener | 96 |
| 7. Elaboración de la nómina | 101 |
| 8. Registros contables | 102 |
| CONCLUSION | 103 |
| BIBLIOGRAFIA | 104 |



ABREVIATURAS

| | |
|-------------------|--|
| S.D. | Salario Diario |
| S.B.C. | Salario Base de Cotización |
| S.D.I. | Salario Diario Integrado |
| S.M. | Salario Mínimo |
| S.M.G. | Salario Mínimo General |
| S.M.G.D.F. | Salario Mínimo General del Distrito Federal |
| L.S.S. | Ley del Seguro Social |
| L.I.S.R. | Ley del Impuesto Sobre la Renta |
| L.F.T. | Ley Federal del Trabajo |
| C.P.E.U.M. | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos |
| S.H.C.P. | Secretaría de Hacienda y Crédito Público |
| I.M.S.S. | Instituto Mexicano del Seguro Social |
| INFONAVIT | Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores |
| S.A.R. | Sistema de Ahorro para el Retiro |
| D.O.F. | Diario Oficial de la Federación |
| P.T.U. | Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas |

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El tema de los Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a Sueldos y Salarios, es para muchos un tema muy problemático debido a que se maneja una gran variedad de Cuerpos legales.

Nos hemos podido dar cuenta que muchos alumnos y hasta algunos maestros no tienen conocimiento acerca de este tema, las bibliotecas no cuentan con textos de apoyo para el alumno en los que muestren ejemplos teóricos y prácticos completos en los que combinen las diferentes leyes fiscales y laborales y por lo tanto al terminar nuestra carrera y enfrentarnos a la vida profesional no sabemos calcular los impuestos que se le retienen a un trabajador ni llevar los registros contables referentes a la nómina.

Se dan casos en empresas en donde a el trabajador no se le paga un salario en forma adecuada, debido a la falta de conocimientos de la persona encargada de realizar el cálculo de impuestos y elaboración de la nómina.

Es por eso que elegimos este tema para estudiarlo y de esa manera poder dejar material de consulta que será de gran ayuda para las siguientes generaciones.

2. HIPOTESIS

Si se toman en cuenta los factores y elementos que integrarán la nómina, ésta arrojará los resultados que permitan saber el salario neto que deberá pagársele a cada trabajador, así como determinar el cálculo de las retenciones correspondientes para luego hacer los asientos contables respectivos.

3. LIMITACIONES

- Escasa variedad en libros y revistas que pudieran servirnos de apoyo para la realización de nuestro trabajo
- No podemos obtener información real y suficiente debido a que en las empresas no dan el acceso a esa información

4. RECOPIACION DE DATOS

- Libros, revistas, y entrevistas al personal de Dependencias de Gobierno.

O B J E T I V O

El objetivo de nuestro material es dar a conocer la información básica que todo Licenciado en Contaduría debe saber para determinar los cálculos de retención de los impuestos que se le aplican a sueldos y salarios y ahora también a honorarios asimilados a sueldos y salarios.

Cabe mencionar que sólo se dará la información básica de leyes que para la realización de nuestra tesis elegimos como las más importantes y aplicable a nuestro tema.

•• •• •• •• •• •• •• ••

•• •• •• •• ••

•• •• ••

••

INTRODUCCION

El seminario de investigación es una tarea importante, ya que representa un esfuerzo de quien lo realiza; teniendo en cuenta dicho punto y considerando que el tema de Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a Sueldos y Salarios es de amplio contenido, es importante estudiarlo y dar a conocer los elementos más importantes.

Con el propósito de analizar lo antes expuesto, he realizado el presente trabajo en el que se expondrán en cinco capítulos de gran interés para los interesados y conocedores del tema los diferentes nombres con los que se conocen a las remuneraciones que reciben los trabajadores que prestan un servicio personal subordinado, así como la diferencia que existe entre cada uno de ellos.

También mencionaremos los artículos más importantes de las diferentes leyes que tienen alguna relación para calcular los impuestos y retenciones que se le hacen a los trabajadores.

En el Capítulo I relatamos algunos antecedentes de como fue surgiendo el pago a los trabajadores por prestar su servicio personal subordinado hasta llegar a nuestros tiempos, en los cuales, además de cobrar por un servicio que prestamos también debemos pagar a entidades de gobierno un impuesto por nuestro trabajo

En el Capítulo II se indican los conceptos de los diferentes pagos por concepto de servicio personal subordinado que los patrones hacen a los trabajadores.

En el Capítulo III se mencionan los artículos más importantes de las diferentes leyes que afectan a los Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a Sueldos y Salarios.

En el Capítulo IV veremos la contabilidad correspondiente que se hace desde el momento que se calculan las retenciones a los trabajadores hasta el pago de la nómina y,

En el Capítulo V daré un caso práctico del tema.

Es así como espero dar los elementos básicos y esenciales para que los estudiantes de las carreras de contaduría tengan material de apoyo para sus estudios, además es necesario que cada estudiante tome este trabajo como una guía de conceptos básicos y que con el tiempo lo actualicen, puesto que este tema tiene muchos cambios con el transcurso del tiempo y puede llegar a quedar obsoleto.

.. .. .
.. .. .
.. .. .
.. .. .

CAPITULO I

ANTECEDENTES

Los diferentes tipos de remuneraciones que un trabajador ha percibido a lo largo de la historia se ven reflejados en los diferentes modos de producción a medida que se va desarrollando la sociedad. No siempre el trabajo ha sido pagado, aunque el trabajo ha existido desde que el hombre surgió.

En la comunidad primitiva se crearon las primeras divisiones del trabajo en donde aún no es necesario el pago por el trabajo desarrollado, debido a que todos trabajaban para todos, dividiéndose en partes iguales el trabajo.

Conforme iban creciendo los grupos, fue necesario el reparto de tareas y el intercambio de productos (a esto se le llamó trueque).

Con el paso del tiempo surge la explotación del hombre por el hombre pero en grupos, aquí explotaba la comunidad vencedora a la vencida por medio del pago de tributos o bien esclavizando a sus miembros para que trabajen las tierras de los vencedores.

Pero el esclavo o siervo no trabajaba las tierras de alguien en especial, trabajaba las tierras de la comunidad ya que estas se explotaban en forma colectiva.

Las fuerzas productivas crean las condiciones para que se modifiquen las viejas relaciones sociales de trabajo.

Ello dá origen a una nueva organización social con rasgos propios y que se conoce como el esclavismo.

En el esclavismo aparece y se desarrolla la propiedad privada de los medios de producción. La propiedad se da sobre el producto total y sobre el propio productor (esclavo). En donde el esclavista es el dueño de los medios de producción y el esclavo solo es dueño de su fuerza de trabajo.

El comercio se desarrolla ampliamente en el esclavismo, apareciendo un grupo de gentes que se va ha dedicar a esta actividad: los mercaderes. Así mismo, aparece y se desarrolla la moneda que facilita el intercambio de productos.

Las relaciones sociales de producción esclavas fueron de explotación, basadas en la propiedad privada de los medios de producción del producto total y del productor.

El trabajo de los esclavos no era altamente productivo debido a su escaso interés por el trabajo y porque nada les parecía, todo esto originó rebeliones de esclavos que no estaban de acuerdo con su posición y querían cambiar para mejorar.

Muchos esclavos fueron liberados, repartiéndoseles las tierras para que las cultivasen a cambio de un "tributo".

En esta etapa se da el período de transición del esclavismo al feudalismo.

La servidumbre es una relación diferente al esclavismo, si bien el siervo no es un hombre completamente libre, tampoco es un esclavo; más que pertenecerle al señor feudal, el siervo esta sujeto a la tierra y, cuando las tierras pasan a ser propiedad de otro señor feudal, los siervos siguen en sus tierras.

La servidumbre implica una relación de explotación basada en la propiedad privada de los medios de producción.

La forma que asume la explotación en el feudalismo es la renta de la tierra que se da en tres formas:

- 1. En especie: entregando una parte de cosecha al señor feudal, también se le llama censo de frutos**
- 2. En trabajo: cuando los siervos van a trabajar durante algunos días de la semana a las tierras del señor feudal.**
- 3. En dinero: cuando los señores feudales empiezan a cobrar a sus siervos la renta en dinero.**

El tiempo de trabajo del campesino siervo se dividía en dos partes: Trabajo necesario y Trabajo adicional.

Durante el tiempo de trabajo necesario, el campesino producía el producto indispensable para su propia existencia y la de su familia. Durante el tiempo de trabajo adicional producía el plusproducto, del cual se apropiaba el señor feudal en calidad de renta del suelo.

Las formas feudales van desapareciendo gradualmente para dar paso a las relaciones sociales de producción más desarrolladas y que darán paso a un nuevo modo de producción el cual vivimos en la actualidad: el capitalismo.

Como ya nos pudimos dar cuenta con lo anterior, no siempre ha existido el salario, aunque el trabajo existe desde que el hombre mora sobre la tierra.

El salario es una categoría histórica porque se da en un período históricamente determinado: el capitalismo. Antes del capitalismo no existía el salario porque sólo en este sistema el trabajo tiene una remuneración, por lo que se le llama, trabajo asalariado. El salario es el pago de la mano de obra, o el precio por el uso de la mano de obra ajena.

Se dice que el sueldo lo cobran los profesionistas para diferenciarlo del salario que reciben los obreros.

En la actualidad la remuneración que percibe un trabajador prestador de un servicio personal subordinado tiene diferentes nombres como son: Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a sueldos y salarios, los cuales tienen diferente tratamiento fiscal.

También con el paso del tiempo se hizo necesario implementar normas o leyes que rigieran el trabajo del hombre. Dichas leyes se fueron creando poco a poco e implementándose nuevas.

Existen en la actualidad diversas disposiciones de carácter laboral y fiscal, las cuales indican los ingresos que debe percibir un trabajador, y las deducciones a las que tiene derecho para disminuir sus impuestos que debe pagar por los ingresos que recibe.

Algunas de las leyes a las que se refieren los párrafos anteriores son: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social, entre otros, las cuales señalan como se debe integrar el pago a los trabajadores, así como la forma y período en que éste se debe cubrir.

Ahora bien a pesar de que nos damos cuenta que en los modos de producción desde la Edad Primitiva hasta el modo de producción Feudal no notamos que se este pagando un sueldo o salario por el trabajo desempeñado, sí resalta que en algunos modos de producción si se tiene una ganancia pero además se tiene que dar un tributo, que hasta nuestros tiempos se sigue haciendo y que en la actualidad nosotros le llamamos impuestos o contribuciones, mismos que los trabajadores y empleados deberán pagar por sus sueldos o salarios respectivamente a las diferentes instituciones debidamente organizadas, ya sea por lo rentable que sea su pago o por las prestaciones de seguridad social a que tengan derecho.

CAPITULO II

GENERALIDADES

Es importante para los estudiantes de las carreras de Contaduría conocer las diferentes formas de pago que se le pueden hacer a un trabajador, ya que en nuestros tiempos lo que más interesa en una organización es el trabajador, debido a que es el elemento más importante en la producción, sin él, no habría producción y por consiguiente no tendría ventas ni utilidades una empresa.

Para ello es necesario primero conocer la definición de un Sueldo, un Salario y un Honorario asimilado a sueldos y salarios y la diferencia que existe entre cada uno de ellos.

SALARIO

En la actualidad existen diferentes conceptos de salario los cuales se clasifican de la siguiente manera:

- a) **Salario:** Es la retribución en efectivo que debe pagar el patrón al trabajador en virtud de un contrato de trabajo.

- b) **Salario integrado:** Pago en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entreguen al trabajador por sus servicios.

c) Salario mínimo: Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Anualmente lo fija una comisión por las diversas zonas económicas en que exprofeso se dividió del país y podrá ser general o profesional, para una rama determinada de la industria, del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

d) Salario por tiempo: Aquel que se paga con base en el tiempo trabajado que puede ser por hora o por día. Unidad de tiempo.

e) Salario a destajo: Consiste en pagarte al obrero de acuerdo con el trabajo desarrollado, fijándose una cuota por cada unidad producida

f) Según la Ley Federal del Trabajo, Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador con motivo de su trabajo.

Salarios caídos: Los que dejó de percibir un trabajador a causa de una huelga o una rescisión de contrato injustificada.

Salario mínimo: Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Salario de mercado: art. 133-A RISR es el salario que el contribuyente podrá retirar mensualmente de su propia empresa por una actividad similar a los servicios que se desarrollen en su empresa y en el mercado.

Como conclusión de las definiciones de salario nosotros podemos decir que el Salario es la cantidad en efectivo que le debe pagar el patrón a el trabajador por su trabajo realizado, de acuerdo al contrato de trabajo y a las disposiciones legales aplicables a dicho concepto.

SUELDO

Sueldo es la retribución que debe pagar el patrón a su empleado en virtud de un contrato de trabajo.

Nosotros podemos decir que Sueldo, es la cantidad en efectivo que le debe pagar el patrón a su empleado por su trabajo realizado, de acuerdo al contrato de trabajo y a las disposiciones legales aplicables a dicho concepto.

HONORARIOS ASIMILADOS A SUELDOS Y SALARIOS

El régimen fiscal de asimilable a sueldos y salarios es una ficción jurídica mediante la cual la ley del Impuesto Sobre la Renta asemeja a sueldos los ingresos percibidos por otros conceptos como son: honorarios comisiones o remanentes distribuibles, entre otros, y de esta manera, las personas físicas en lugar de cumplir con las obligaciones fiscales propias del ingreso que perciben, cumplen con las obligaciones fiscales aplicables el régimen de sueldos y salarios.

Nosotros podemos decir que los honorarios asimilados a sueldos y salarios son la remuneración en efectivo que debe pagar un patrón a su personal distinto del que esta integrado en la nómina de la empresa, por sus servicios prestados.

DIFERENCIA ENTRE SUELDOS, SALARIOS Y HONORARIOS ASIMILADOS A SUELDOS Y SALARIOS.

Tomando como referencia las definiciones antes mencionadas, podemos decir, que la diferencia entre Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a sueldos y salarios es la persona a quien se le paga como se indica a continuación:

Salario: Se le paga a obreros y destajistas, por día, semana, o por unidad de obra en actividades directamente involucradas con la producción.

Sueldo: Se le paga a empleados y funcionarios y se cotiza por mes o año en actividades generalmente de oficina o gabinete. Lo cobran los profesionistas.

Honorarios asimilados a sueldos y salarios: Remuneraciones que se pagan a funcionarios y trabajadores de la Federación de entidades federativas y los municipios, a miembros de las fuerzas armadas, por los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas y de las sociedades y asociaciones civiles, honorarios pagados a miembros del Consejo Directivo de vigilancia, consultivos, administradores, comisarios y gerentes, así como honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario.

Por otra parte, existen algunas percepciones a las personas físicas, cuyo cálculo del Impuesto Sobre la Renta es opcional, es decir, pueden optar por aplicar el régimen de sueldos y salarios, o en su caso aplicar el régimen que les corresponde en relación con el ingreso que están percibiendo (honorarios, comisiones, dividendos, etc.), para tal efecto, los artículos 78 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y 133-A de su reglamento contienen las percepciones que para efecto del cálculo del Impuesto Sobre la Renta pueden compararse a sueldos y salarios, siendo estas las siguientes:

Honorarios por servicios prestados a personas morales y físicas empresarios.

Personas físicas que perciban ingresos por actividades empresariales de personas morales y físicas empresarias.

Personas físicas que perciban comisiones de personas morales y físicas empresarios.

Retiros mensuales por parte de las personas físicas empresarias, equivalentes a un salario de mercado.

Como ya se mencionó éstos son los ingresos que por su naturaleza pueden acogerse al régimen de sueldos y salarios, sin embargo, dicho artículo 78 no es más que una opción para que las personas físicas calculen el Impuesto Sobre la Renta a su cargo aplicando un régimen fiscal distinto al que conforme a Ley les corresponde, lo anterior con objeto de facilitar al contribuyente el cumplimiento de las obligaciones fiscales a su cargo.

CAPITULO III

FUNDAMENTO LEGAL AL PAGO DE SUELDOS, SALARIOS Y HONORARIOS ASIMILADOS A SUELDOS Y SALARIOS

1. ORIGEN DEL PAGO Y ASPECTOS LABORALES

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 nos dice que 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 ha expedido diversas leyes que rigen las remuneraciones que perciben los trabajadores, algunas de estas leyes son: La Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social, La ley del Impuesto Sobre la Renta, etc. en las que nos enfocaremos para la determinación de los ingresos que los trabajadores perciben y las deducciones que se le hacen por esos mismos ingresos por la prestación de sus servicios personales subordinados, hasta llegar a la elaboración de la nómina y el registro contable respectivo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo regula jurídicamente las relaciones entre dos grandes factores de la producción: el capital y el trabajo, a fin de que tales factores lleven a cabo sus actividades en mutua armonía, en un marco de activa y eficiente cooperación, y de este modo salvaguarda y garantiza el progreso de la economía nacional en su conjunto. En consecuencia, el conocimiento de los derechos y deberes contenidos en esta ley son de gran importancia, no solo de orden teórico sino también práctico.

Ahora bien, es importante conocer lo que nos menciona el título tercero de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a las condiciones de trabajo en las que debe laborar un trabajador.

JORNADA DE TRABAJO

En su capítulo II nos dice que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El artículo 60 menciona tres jornadas de trabajo, las cuales son:

- Jornada diurna: Comprende entre las seis y las veinte horas.
 - Jornada nocturna: Comprende entre las veinte y las seis horas
 - Jornada mixta: Comprende periodos de jornada diurna y nocturna.
- Siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se entendera como jornada nocturna.

Los artículos 61, 63 y 64 nos dicen que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Aunque en la práctica esto no se lleva acabo en todas las organizaciones, y que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora como mínimo. Si el trabajador no puede tomar su media hora de descanso, se le computará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

HORAS EXTRAS

En los artículos 66, 67 y 68 se dice que un trabajador sólo podrá trabajar tres horas diarias extraordinarias y nunca excederse, ni de tres veces en una semana. El trabajo extraordinario se pagará con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las de la jornada.

Si el trabajador excediera de trabajar nueve horas a la semana el patrón estará obligado a pagar en un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

DIAS DE DESCANSO

El capítulo III menciona los días que son obligatorios para que el trabajador descanse.

En el artículo 69 indica que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro. Se pretende que el día de descanso sea el domingo, pero no es obligatorio.

Las personas que trabajen en domingo tienen derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (artículo 71) .

Ningún trabajador está obligado a trabajar en su día de descanso, de ser así el patrón pagará al trabajador su salario normal que le corresponde por su día de descanso y además un salario doble por el servicio prestado (artículo 73).

La ley menciona que los días obligatorios de descanso son:

El 1o de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1o de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 1o de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre. En caso de que un trabajador labore en cualquier día de los mencionados, le corresponderá, además de su salario por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado (artículo 74).

VACACIONES

En lo que se refiere a las vacaciones, el capítulo IV nos dice que un trabajador que tenga más de un año de servicio tendrá derecho a un período anual de vacaciones pagadas, éstas en ningún caso podrán ser inferiores a

seis días laborables y se deberá aumentar dos días por cada año siguiente hasta llegar a doce. Después del cuarto año, se aumentarán dos días por cada cinco años de servicio. Los días de vacaciones se deberán tomar en forma continua ó por lo menos seis días continuos (Arts. 76 y 78).

El período vacacional será disfrutado por el trabajador y en nungún caso podrá el patrón obligar a el trabajador a laborar en sus días de vacaciones recibiendo una remuneración a cambio.

Además los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional del veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el período vacacional.

SALARIO

El capítulo V nos habla del salario el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Art. 84).

AGUINALDO

A más tardar el 20 de diciembre de cada año, los trabajadores deberán recibir un aguinaldo equivalente a 15 días de salario como mínimo.

Si un trabajador no ha cumplido un año de actividades se le deberá pagar la parte proporcional.

INDEMNIZACIONES

Quando un trabajador tenga derecho a una indemnización, ésta deberá calcularse tomando como base el salario correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones que menciona el artículo 84.

Si la retribución que se percibe es variable se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si hubo aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir del aumento.

Para determinar el salario diario se dividirá entre siete o entre treinta según se fije por semana o por mes el salario (art. 84 y 89).

SALARIO MINIMO

Es de gran importancia saber cual es el salario mínimo que el trabajador debe percibir por el tiempo realizado de acuerdo a La Ley Federal del Trabajo, para esto mencionaremos lo que nos dice el artículo 90 de dicha ley.

- Es la mínima cantidad en efectivo que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

- El salario mínimo tendrá que ser suficiente para satisfacer las siguientes necesidades:

- De carácter material

- Social

- Cultural

- y algo muy importante, proveer a sus hijos de la educación obligatoria.

- El salario mínimo se pagará en efectivo sin descuento alguno. En este caso es importante mencionar que si se podrá hacer descuentos a los cuales se refiere el artículo 97, pero que para efectos del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del Seguro Social, no afecta por lo que no lo tomaremos en cuenta.

En lo que se refiere al capítulo VI del salario mínimo, podemos decir que los salarios mínimos los fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la cual estará integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales.

Así mismo la ley menciona que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.**
- II. Pago de rentas. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.**
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.**

Los trabajadores que tengan un crédito para la adquisición de viviendas del INFONAVIT se les descontara el uno por ciento del salario.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS (P.T.U.)

El capítulo VIII nos habla de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Cabe mencionar que no todos los que laboran en una empresa

tienen derecho a la P.T.U. tienen ciertas limitaciones o como dice el artículo 127 se ajustarán a las normas siguientes de dicho artículo. Las normas son las siguientes:

I. No participarán en las utilidades de las empresas:

- Directores
- Administradores
- Gerentes generales

II. Los trabajadores de confianza que no fueron mencionados en el punto anterior se les dará la P.T.U., pero si el salario del personal de confianza es mayor al del personal sindicalizado o a falta de este el salario del trabajador de confianza es mayor al salario del trabajador de planta, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo.

III. El monto de la P.T.U. no podrá exceder de un mes para los siguientes trabajadores:

- Aquellos que presten sus servicios a personas que obtengan ingresos única y exclusivamente de su trabajo.
- Los que se dedican a cuidar bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses.

IV Se les considerará trabajadores en servicio activo a:

- Los trabajadores con incapacidad temporal, causada de un riesgo de trabajo.**
- Las mujeres trabajadoras con incapacidad temporal, causada de un riesgo de trabajo.**
- Las mujeres trabajadoras durante los periodos prenatales y posnatales.**

V Tampoco tendrán derecho a la P.T.U. los trabajadores domésticos

VI Para tener derecho a la P.T.U. los trabajadores eventuales deberán haber tenido por lo menos 60 días de servicio durante el año.

El porcentaje de la P.T.U. lo determina una Comisión Nacional para la P.T.U. de las Empresas.

Las utilidades a repartir se deberán repartir dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

La utilidad a repartir se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

El salario que se tomará como base para el cálculo de la P.T.U. será el que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria sin considerar el artículo 84.

No todos los trabajadores tienen derecho a el reparto de las utilidades de las empresas, como ya se mencionó anteriormente.

La participación de las utilidades no se tomará en cuenta como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que debe pagarse a los trabajadores. (Artículo 129).

Cualquier clase de empresa esta obligada a proporcionarle a los trabajadores habitación cómoda e higiénica, para esto las empresas estan obligadas a aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. (Artículo 136)

El salario del párrafo anterior se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomaran en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares,**

- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas**

por el patrón para fines sociales o sindicales,

c) Las aportaciones al INFONAVIT y la P.T.U.,

d) La alimentación y habitación, cuando no se proporcione gratuitamente al trabajador, así como las despensas.,

e) Los premios por asistencia,

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo,

g) Las cuotas al I.M.S.S. a cargo del trabajador que cubran las empresas.

El salario máximo para las aportaciones será diez veces el S.M.G. del área geográfica

INDEMNIZACIONES

Si el trabajador fue despedido con causa justificada, este elegirá que se le reinstale o que se le indemnice con tres meses de salario.

Si durante el juicio no se comprueba justificación para despedir a el trabajador, tendrá además derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el día del juicio.

El patrón también considerará reinstalar a el trabajador o no en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador tenga una antigüedad de un año
- Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje considere que no es posible el desarrollo normal del trabajo siempre y cuando permanezca la relación de trabajo.
- Con los trabajadores de confianza, de servicios, domésticos y trabajadores eventuales.

Si el trabajador fue despedido injustificadamente, tendrá derecho a separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la causa del despido.

El patrón deberá indemnizar a el trabajador en cualquiera de los párrafos anteriores de la siguiente manera:

- Si el tiempo trabajado fue menor a un año, se le pagará a el trabajador, la mitad del tiempo trabajado.
- Si excediera de un año se le pagará el importe de seis meses por el primer año y 20 días por cada uno de los años siguientes en los que hubiese prestado sus servicios.

Lo anterior si se le contrato a el trabajador por tiempo determinado.

En el caso de que a el trabajador se le haya contratado por tiempo indeterminado le pagarán 20 días por cada año laborado.

A demás de los puntos anteriores se le dará a el trabajador tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se le paguen las indemnizaciones correspondientes (artículos 48, 49, 50 y 52).

Si la terminación de la relación de trabajo fue por Incapacidad física, o mental o inhabilidad manifestada del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, se le indemnizará con un mes de salario y 12 días por cada año de servicio o de ser posible si así lo desea el trabajador, proporcionarle otro empleo que si pueda desempeñarlo independientemente de las prestaciones que le corresponden (artículos 53 y 54).

DERECHO POR ANTIGÜEDAD

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consiste en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio.

Para determinar el monto del salario se tomará en cuenta lo siguiente:

- El salario no podrá ser inferior al salario mínimo (Artículo 485)**
- Si el salario que percibe excede del doble del Salario Mínimo General se considerará el salario 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 (Artículo 486).

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente siempre y cuando tengan 15 años laborando por lo menos.

También se pagará a todos los trabajadores que se separen justificada e injustificadamente de su empleo (Artículo 162).

RIESGO DE TRABAJO

Riesgo de trabajo son las acciones y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en su trabajo diario.

Si debido a un riesgo de trabajo se le produce a el trabajador una incapacidad permanente total, tendrá derecho a una indemnización correspondiente a el importe de mil noventa y cinco días del salario.

En los casos de incapacidad permanente parcial o total, las indemnizaciones le serán pagadas íntegramente sin deducción alguna de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal (Artículos 495 y 496)

Cuando el trabajador muera a causa del riesgo de trabajo se le indemnizará con dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y

setecientos treinta días de salario sin deducir la indemnización que recibió durante la incapacidad temporal.

Estas indemnizaciones las recibirán los familiares del trabajador fallecido (Artículos 501 y 502)

Así pues hemos terminado de mencionar los artículos que consideramos más importantes de la Ley Federal del Trabajo, los cuales nos servirán para calcular el salario, prestaciones e indemnizaciones en su caso de un trabajador.

Para nosotros es muy importante que el estudiante tenga en consideración elementos básicos que le ayuden a determinar las bases para el pago de las remuneraciones a los trabajadores.

Creemos importante mencionar que los primeros párrafos escritos de este tema son una explicación que nosotros consideramos de los artículos de la Ley Federal del Trabajo y si el estudiante quiere profundizar más sobre este tema o cualquier otro de los que se mencionaran más adelante en este capítulo, es importante que se remita directamente a cada Ley correspondiente.

2. ASPECTOS FISCALES PARA LA RETENCION Y PAGO DE SUELDOS, SALARIOS Y HONORARIOS ASIMILADOS A SUELDOS Y SALARIOS

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Para efectos del Seguro Social se tendrá que determinar el salario base de cotización, que se integrará como lo menciona el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con los pagos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y de cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Antes de proceder a hacer la integración del salario base de cotización, haremos algunas observaciones que se deben considerar para integrar el salario, así como las características que se considerarán para que un elemento integre o no al salario, y los límites sobre los que el patrón está obligado a cotizar y además los tipos de salario como son, el salario fijo, variable y mixto; todo esto para que una vez teniendo en mente los elementos nos sea más fácil integrar el salario base de cotización.

Para que determinemos si un elemento integra o no el salario base de cotización debemos considerar las siguientes características:

Para que un elemento integre el SBC:

1. Tendrá que ser algo en contraprestación de los servicios prestados a la empresa y no sea este un elemento de trabajo (art. 32 parr. 2)

2. El trabajador tendrá que percibirlo de una forma habitual, regular o periódica pero segura y no esporádicamente o excepcionalmente.

Podemos citar algunos ejemplos de estos elementos:

- Habitual: Este puede ser la comida que se le da diario al trabajador.
- Regular: Aquí podemos considerar 3 horas extras que labora el trabajador cada semana estando seguro de esto.
- Periódica: La prima vacacional que se le entrega al trabajador en su período vacacional.
- Excepcional: La prima dominical que se le entrega solo una o dos veces al año al trabajador.

Ahora bien en el art. 33 de la LSS nos menciona los límites sobre los que el patrón esta obligado a cotizar; que son el límite inferior y el límite superior.

LIMITE INFERIOR:

Es aquel salario con el que minimamente debe ser dado de alta el trabajador y que será el salario mínimo general del área geográfica que le corresponda al lugar de trabajo, incrementado por las prestaciones de ley.

Ejemplo:

| Area Geográfica | * Salario Mínimo | x | Fac. de integración | = | Límite Inferior |
|-----------------|------------------|---|---------------------|---|-----------------|
| "A" | \$ 26.45 | x | 1.0452 | = | 27.64 |
| "B" | \$ 24.50 | x | 1.0452 | = | 25.61 |
| "C" | \$ 22.50 | x | 1.0452 | = | 23.52 |

LÍMITE SUPERIOR:

Este se tomará 25 veces el SMG del D.F. para los seguros de Enfermedad y Maternidad, Guarderías y SAR. y para los seguros de Invalidez, Vejes, Cesantía en edad avanzada y Muerte, se tomara como límite superior el equivalente a 10 veces el S.M.G. vigente en el D.F.

El artículo 36 de la Ley del Seguro Social nos menciona como se componen los salarios fijo, variable y mixto para determinar el salario base de cotización en donde se componen de la siguiente manera:

SALARIO FIJO

El salario fijo lo integraremos o se integrará con los elementos fijos más otras retribuciones periódicas previamente conocidas.

NOTA: * D.O.F. DEL 2 DE DICIEMBRE DE 1996. SALARIOS MÍNIMOS PARA 1997

SALARIO VARIABLE

Si por naturaleza del trabajo los elementos variables que integran el salario no pueden ser previamente conocidos el salario se determinará como se muestra en la fórmula siguiente:

$$\text{Salario Variable} = \frac{\text{Suma de los ingr. percibidos en el bimestre inmediato anterior}}{\text{Días de salario devengado en el bimestre}}$$

SALARIO MIXTO

Este salario se integra con elementos fijos y variables y que para efectos de cotización lo determinaremos como sigue:

$$\text{Salario Mixto} = \text{Salario Fijo} + \text{Salario Variable}$$

Una vez que ya sabemos las características para que un elemento integre el SBC, los límites inferior y superior y los diferentes tipos de salario, procederemos a determinar los factores o elementos que integran el salario base de cotización, los ramos del seguro social, las cuotas obrero patronales y los topes del SBC.

FACTORES O ELEMENTOS QUE INTEGRAN O NO EL SALARIO BASE DE COTIZACION

Es muy importante que analicemos aquellas prestaciones que al salario o cuota diaria se integran y de la misma manera las que no lo incrementan, para que esto nos facilite la determinación del salario base de cotización de cada uno de los trabajadores que nos servirá de base para efectuar la cotización bimestral.

1. TIEMPO EXTRA

a) Si se integra el tiempo extra prestado de manera fija, permanente, este pactado por escrito o se labore en los hechos con tal carácter. Además debe rebasar los topes fijados por el IMSS para el tiempo extra eventual.

El incremento del excedente, al rebasar los topes del tiempo eventual, no se incrementará la totalidad del tiempo permanente laborado, sino sólo la cantidad que exceda de esos topes.

b) No integran las horas extras eventuales, las cuales se dividen en continuas y discontinuas

Las continuas son las que se prestan durante un bimestre completo, es decir, en todas las semanas que lo integran. Pero con los siguientes límites, que cada semana se labore, máximo tres días y hasta tres horas diarias.

Las discontinuas son las que se laboran durante 90 días en un año de calendario, pero con los siguientes límites:

*** No debe prestarse por más de tres horas extras por cada día, además debe prestarse de tal manera que no llegue a laborarse un bimestre completo, pues dejaría de conceptuarse discontinuo para ser tiempo extra eventual continuo.**

EJEMPLO:

Un trabajador laboró tiempo extra durante 135 días en un año de calendario, sin prestarlo por más de tres días por cada semana y tres horas extras diarias. Además no trabaja tiempo extra un bimestre completo.

Solución:

Sí se computa como trabajo eventual discontinuo, pero como rebasa los 90 días anuales, no se integrarán éstos, pero los restantes 45 días, equivalentes a 135 horas extras, si incrementarán el salario.

Como conclusión podemos decir que el tiempo extra permanente es el tiempo extra prestado de manera fija, o como su nombre lo dice, en forma permanente, habiéndose pactado previamente por escrito o prestandose en los hechos con ese carácter. Pero siempre y cuando se rebasen los topes fijados para el tiempo extra eventual continuo o discontinuo, es decir, tiempo extra permanente es el que excede del tiempo extra eventual

2. FONDO DE AHORRO:

a) Si integra cuando cumple con los siguientes requisitos:

- Si el trabajador retira el fondo de ahorro más de dos veces al año
- Cuando la aportación del patrón sea mayor que la de el trabajador se integrará al salario sólo la parte que excede a la aportación del trabajador.
- Cuando la aportación sea exclusivamente patronal

b) No integra cuando:

- Este fondo se integre por depósitos igual del trabajador y del patrón
- El depósito del trabajador sea mayor al del patrón
- Se hacen dos retiros máximos en el año (Artículo 32 fracc. II L.S.S.)

3. CANTIDADES PARA FINES SOCIALES O PREVISION SOCIAL

a) Si integran cuando:

- El patrón entrega directamente una cantidad en efectivo a los trabajadores para contratar seguros de vida, invalidez y gastos médicos.
- En caso de que las cantidades para fines sociales se entreguen de manera fija y constante, en efectivo e individualmente a los trabajadores y previamente conocidas (sin importar que sean deducibles para la ley del I.S.R.). Por ejemplo becas educativas para el trabajador o sus hijos, pago de un club deportivo, por citar algunas.

- A los trabajadores se les entregue una cantidad fija bajo el rubro general de Previsión Social.

b) No integran:

- Los seguros de vida, invalidez y gastos médicos, cuando el patrón contrata estos seguros en lo personal, esto quiere decir que el patrón hace este contrato sin que lo haga con opinión de sus trabajadores.

- Los fondos para planes de pensiones establecidos por el patrón o derivados de un contrato colectivo que reúnan los requisitos de la S.H.C.P. (Lo establecido por la L.I.S.R. y su Reglamento).

- Cuando la previsión social se realice por conducto de los sindicatos.

- Aquellas cantidades que se entreguen al trabajador o a los trabajadores bajo la condición de que se realicen los supuestos previstos contractualmente, como pueden ser: hospitalización, defunción, reembolso de gastos médicos etc., siendo por tanto una prestación de carácter incierto, eventual.

- Además, aquellas aportaciones que hace el patrón para realizar actividades no personalizadas de previsión social, como pueden ser: obras de teatro para todos los trabajadores.

RAMOS DEL SEGURO SOCIAL

El Seguro Social cuenta con cinco ramos de seguro para brindar servicios a los trabajadores en el régimen obligatorio:

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:

Brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE:

Protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando éstos no se presenten por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.

Para la cesantía en edad avanzada el trabajador cotizante reserva un fondo para la vejez, con aportaciones de él, su patrón y el gobierno.

SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO:

Protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, o que pudiera sufrir al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo, y biceversa, brindándole tanto

la atención mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

SEGURO DE GUARDERIAS:

Otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la ley.

S.A.R:

| | PORCENTAJE DE APORTACIÓN | | FECHA DE ENTERO | | INTERESES | |
|----------|--------------------------|-------------|---------------------------|----------|--------------|---------------|
| | RETIRO | VIVIENDA | RETIRO | VIVIENDA | RETIRO | VIVIENDA |
| E | Aporta | Aporta | Fecha limite | los días | Devenga | Devenga |
| M | 2 % | 5 % | 17 de cada | bimestre | Interes | Productos |
| P | del S.D I | del S D I | vencido | | al 2% minimo | en función |
| R | | | | | más | de la |
| E | | | | | inflación | operación |
| S | | | | | | de |
| A | | | | | | INFONAVIT |
| T | Puede | Puede | Puede solicitar a su | | | Capitalizados |
| R | aportar | aportar | patrón que lo descuenta | | | mensualmente |
| A | voluntaria- | voluntaria- | de su nómina y lo entere | | | |
| J | mente otro | mente sin | bimestralmente | | | |
| A | 2 % y | beneficio | o | | | |
| D | deducirlo | fiscal | enterarlo directamente en | | | |
| O | de su base | | ventanilla | | | |
| R | gravable | | | | | |

ES NECESARIO CONOCER LOS PORCENTAJES QUE SE DEBERAN UTILIZAR PARA RELIZAR LOS PAGOS DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES AL IMSS LOS CUALES SE INDICAN A CONTINUACION MEDIANTE UN CUADRO:

| SEGUROS | CUOTA DEL PATRON | CUOTA DEL TRABAJADOR |
|---|---|----------------------|
| I. Riesgo de Trabajo | % de primas que le correspondan sobre el S.B.C. (Mínima 0.34785, y máxima 10.03500 %) | 0 |
| II. Enfermedad y maternidad | 8.750 % del S.B.C. | 3.125 % del S.B.C. |
| III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte | 5.950 % del S.B.C. | 2.125 % del S.B.C. |
| IV. Guarderías | 1 % del S.B.C. | 0 |
| V. Retiro | 2 % del S.B.C. | 0 |

TOPES DE SALARIO BASE DE COTIZACION PARA EFECTOS DEL IMSS DEL 1o DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 1997.

| SEGUROS | LIMITE EN S.M.G. | LIMITE EN \$ |
|--|-------------------------|---------------------|
| Riesgo de trabajo | 25 veces | 661.25 |
| Enfermedad y maternidad | 25 veces | 661.25 |
| Invalidez, vejes, cesantia en edad avanzada y muerte | 10 veces | 264.50 |
| Guarderías | 25 veces | 661.25 |
| Retiro | 25 veces | 661.25 |

EJEMPLOS PRACTICOS SOBRE EL SALARIO BASE DE COTIZACION

Para que podamos entender mejor como se integra el salario presentamos a continuación algunos ejemplos prácticos.

EJEMPLO 1. SALARIO BASE DE COTIZACION FIJO :

| * Salario | * Antigüedad | * Despensa | * Prestaciones |
|----------------------------|--------------|--|---|
| - Quincenal \$ 1,200.00 | - Un año | - Gratuita quincenal en efectivo \$ 165.00 | - De Ley - Vacaciones 6 días - Prima vacacional 25 % - Aguinaldo 15 días |

SOLUCION:

\$ 1,200.00

$$\begin{aligned} \text{* Cuota diaria} &= \frac{\text{-----}}{15 \text{ días}} = \text{\$ 80.00} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{* Prima vacacional} &= \frac{6 \text{ días X } 25 \%}{365 \text{ días}} = \frac{1.5 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.0041 \text{ X } \text{\$ 80.00} = \text{\$0. 33} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{* Aguinaldo} &= \frac{15 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.041 \text{ X } \text{\$ 80.00} = \text{\$ 3.29} \end{aligned}$$

\$ 165.00

$$\begin{aligned} \text{* Despensa promedio diario} &= \frac{\text{-----}}{15 \text{ días}} = \text{\$ 11.00} \end{aligned}$$

Aquí nos surgiría la pregunta de que si la despesa integra o no al salario y cual sería el monto.

La respuesta sería "SI" integra porque rebasa del 40 % del S.M.G. D.F. (10.58) pero solo integra el excedente.

$$\text{\$ } 11.00 - \text{\$ } 10.58 \text{ (40 \% del S.M.G.D.F.)} = \text{\$ } 0.42$$

$$\text{S.M.G.D.F. (vigente apartir de enero de 1997)} = \text{\$ } 26.45 \times 40 \% = \text{\$ } 10.58$$

$$\text{S.B.C.} = \text{\$ } 80.00 + \text{\$ } 0.33 + \text{\$ } 3.29 = \text{\$ } 83.62 \text{ Elementos fijos}$$

0.42 Retribución periódica

\\$ 84.04 S.D.I.

=====

EJEMPLO 2. SALARIO BASE DE COTIZACION VARIABLE:

| | |
|---|-------------|
| • Ingresos variables (2o bimestre) | \$ 2,440.00 |
| • Antigüedad 2 años | |
| • Vacaciones | 8 días |
| • Prima vacacional | 30 % |
| • Aguinaldo | 17 días |
| • Días de salario devengado (2o bimestre) | 61 días |

SOLUCION:

\$ 2,440.00

$$\bullet \text{ Cuota diaria} = \frac{\text{-----}}{61 \text{ días}} = \$ 40.00$$

$$\bullet \text{ Prima vacacional} = \frac{8 \text{ días} \times 30 \%}{365 \text{ días}} = \frac{2.40 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.0065 \times \$ 40.00 = \$ 0.26$$

$$\bullet \text{ Aguinaldo} = \frac{17 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.046 \times \$ 40.00 = \$ 1.86$$

$$\$ 40.00 + \$ 0.26 + \$ 1.86 = \$ 42.12 \text{ S.B.C. Variable}$$

EJEMPLO 3. SALARIO BASE DE COTIZACION MIXTO:

a) Elementos fijos:

- Cuota semanal \$ 220.15
- Antigüedad 4 años
- Vacaciones 12 días
- Prima vacacional 25 %
- Aguinaldo 18 días
- Un alimento diario \$ 4.60 Paga el trabajador por el mismo
- Fondo de ahorro \$ 6.00

(El trabajador puede realizar más de dos retiros al año)

b) Elementos variables (destajo) \$ 850.00

c) Días de salario devengados en el 3er bim. 58 días

SOLUCION:

- Cuota diaria fija = $\frac{\$ 220.15}{7 \text{ días}} = \$ 31.45$
- Prima vacacional = $\frac{12 \text{ días} \times 25\%}{365 \text{ días}} = \frac{3 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.0082 \times \$ 31.45 = \$ 0.26$
- Aguinaldo = $\frac{18 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.049 \times \$ 31.45 = \$ 1.5$

* **Alimento. Porcentaje del pago hecho por el trabajador respecto del S.M.G.D.F.**

$$\text{\$ 4.60} / \text{\$ 26.45} \times 100 = 17.39 \%$$

Este elemento si integra al salario ya que el pago del trabajador por el alimento no cubre el 20 % por este alimento como lo marca el art. 32 de la Ley del IMSS. Su incremento diario será del 8.33 % de su cuota diaria, según art. 38.

$$\text{\$31.45} \times 8.33 \% = \text{\$ 2.62}$$

\\$ 6.00

* **Fondo de ahorro = ----- = \\$ 0.86**

7 días

Si integra ya que el trabajador podrá hacer más de dos retiros al año

\\$ 850.00

b) Elementos variables (destajo) = ----- = \\$ 14.65

58 días

* **Total de elementos fijos**

| | |
|------------------|------------------|
| Cuota diaria | \\$ 31.45 |
| Prima vacacional | 0.26 |
| Aguinaldo | 1.50 |
| Alimento | 2.62 |
| Fondo de ahorro | 0.86 |

**-----
\\$ 36.69
=====**

* **Total de elementos variables**

**\\$ 14.65
=====**

S.B.C. Mixto = \\$ 36.69 + \\$ 14.65 = \\$ 51.34

**LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS
TRABAJADORES**

ARTICULO 29

I. Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarse su número de Clave Unica 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 las bases y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

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

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

III. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destine el 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.

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

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

En la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social vivimos in que es el salario y como se integra aho-
ta corresponde ver en la Ley del Impuesto Sobre la Renta los ingresos que perciben los trabajadores por
concepto de Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a sueldos y salarios y mediante el siguiente cuadro
se dividirá la parte exenta y la parte gravada de dichos ingresos (Artículo 77)

| FRAC. | CONCEPTO | EXENTO | REQUISITOS |
|-------|--|--|---|
| I | * PARA TRABAJADORES CON \$ M G | | |
| | Trabajadores de salario mínimo tiempo extra- ordinario | Tres horas diarias sin exce- der de tres horas diarias a la semana | |
| | Días de descanso sin disfrutar otro en sustitu- ción | 100% | |
| | * TRATANDOSE DE LOS DEMAS TRABAJADORES | | |
| | Tiempo extra | 50% de las remuneraciones | Que no exceda el límite previsto en la L.F.T. y sin que esta exención exceda del equivalente a 5 veces el \$ M G del area geográfica del tra- bajador por cada sema- na de servicios |
| | Días de descanso | 50% de las remuneraciones | |
| II | Las indemnizaciones por riesgos ó enfermedad deces | 100% | Que se concedan de acuerdo con las leyes ó contratos de trabajo respectivos |
| III | Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, asi como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de las subcuentas del seguro de retiro abiertas en los terminos de la L.S.S. y las provenientes de las cuentas indivi- duales de ahorro abiertas en los terminos de la Ley del I.S.S.T.E. en los casos de invalidez, incapacidad, cesantia, vejez, retiro y muerte | 9 veces el \$ M G del area geográfica del contribuyente | |
| IV | Los percibidos con motivo del reembolso de gastos medicos, dentales, hospitalarios y de funeral | 100% | Que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes ó contratos de trabajo |
| V | Las prestaciones de seguridad social | 100% | Que las otorguen las instituciones publicas (IMSS, ISSSTE, etc) |
| VI | Las percibidas con motivo de subsidio por in- capacidad, becas educacionales para los tra- bajadores o sus hijos, guarderías infantiles, ac- tividades culturales y deportivas y otras presta- ciones de prevision social de naturaleza | 100% | Que se concedan de manera general, de a- cuerdo con las leyes ó por contratos de trabajo. |
| VII | La entrega de los depositos constituidos en el INECNAVIT ó en los demas institutos de segu- ridad social, en terminos de Ley, asi como las casas habitación proporcionadas a los trabaja- dores | 100% | Tratándose de casas que proporcionen los patrones, que se reúnan los requisitos de dedu- cibilidad del título II ó en su caso de este |
| VIII | Cajas de ahorro de trabajadores y fondos de ahorro | 100% | Que reúnan los requisi- tos de deducibilidad del título II, ó en su caso de este |
| | Intereses sobre préstamos concedidos por el patrón | 100% | Que se trate de presta- mos concedidos de ma- |

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

| | | | |
|------|---|--|--|
| | | | <p>nera general a los trabajadores sindicalizados</p> <p>Que los ingresos totales del trabajador, en el ejercicio anterior, no hayan excedido de 7 veces el S M G del área geográfica del contribuyente elevado al año</p> <p>Que la totalidad del préstamo no exceda del equivalente a un salario mensual en el ejercicio</p> <p>Que el préstamo no se otorgue por un plazo máximo de tres meses</p> <p>Que los ingresos por salarios, mas prevision social mas los ingresos en servicios se encuentren en los límites establecidos en el último párrafo del art 77</p> |
| IX | Cuotas obreras de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones | 100% | |
| X | Primas de antigüedad, retiro, indemnizaciones y cargos a las subcuentas del S A R | 90 veces el S M G por cada año de servicio | Que provengan de la separación de una relación laboral o de la cuenta del S A R |
| XI | Gratificaciones | 30 días de S M G | Que se otorgue de manera general |
| | Prima vacacional | 15 días de S M G | Que se otorgue de manera general |
| | P T U | 15 días de S M G | Que el reparto se haga de conformidad con la L F T (ART 127 al 131) y sobre la base determinada en la L I S R (ART 1a) |
| | Prima Dominical | 1 S M G por cada domingo trabajado | Que se determine de conformidad con la L F T (ART. 71) |
| XII | Remuneraciones por servicios personales subordinados | 100% | <p>Que los perciban: Los agentes diplomáticos.</p> <p>Los agentes consulares en el ejercicio de sus funciones</p> <p>Los empleados de embajadas, legaciones y consulados extranjeros que sean nacionales de los países representados, etc.</p> |
| XIII | Gastos de representación y viáticos | 100% | Que sean efectivamente |

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | erogados en servicio del patron, se comprue- be esta circunstancia con documentación de terceros que reúnan los requisitos fiscales. |
|--|--|--|---|

NO SE CONSIDERAN INGRESOS ACUMULABLES PARA EL TRABAJADOR LAS APORTACIONES A LAS SUBCUENTAS DEL SEGURO DE RETIRO QUE SE INDICAN

ARTICULO 77-A. Las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del seguro de retiro que se constituyan en los términos de la Ley del Seguro Social, así como las aportaciones que se efectúen a las cuentas individuales de ahorro, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, incluyendo los intereses que generen dichas subcuentas o cuentas, no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Se pagará el impuesto en los términos del Capítulo I de este Título, en el ejercicio en que se efectúen retiros de las subcuenta o cuentas a que se refiere el párrafo anterior, en los términos de las mencionadas leyes.

a) INGRESOS QUE SE CONSIDERAN POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO

ARTICULO 78. Se consideran ingresos por la prestación de un

servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

b) INGRESOS QUE SE CONSIDERAN POR HONORARIOS ASIMILADOS A SUELDOS Y SALARIOS

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

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

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

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

Para los efectos del párrafo anterior se entiende que una persona presta sus servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los obtenidos por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta Ley.

Antes de que se efectúe el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deberán comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio, si los ingresos que obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior excedieron del 50% del total de los percibidos en dicho año de calendario por los conceptos a que se refiere el artículo 84 de esta ley. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las retenciones correspondientes.

V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales

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

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

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

No se considerarán ingresos en bienes, los servicios y comida proporcionados a los trabajadores, así como el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado

ARTICULO 78-A . Para los efectos de este Capitulo se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, las cantidades que resulten de aplicar al importe de préstamos obtenidos una tasa equivalente a la diferencia entre la tasa pactada por dichos préstamos y la tasa promedio diaria de los CETES, colocados a plazo de noventa días, en el mes inmediato anterior, o en su defecto, del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e intermediarios equiparable a los certificados mencionados cuando esta última sea mayor.

Los ingresos a que se refiere este artículo se considerarán obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total del préstamo, disminuído con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte conforme al párrafo anterior en la parte que corresponda al mes de que se trate.

CALCULO ANUAL DEL IMPUESTO POR INDEMNIZACIONES

ARTICULO 79. Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas:

I. Del total de percepciones por este concepto, se separará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario, la cual se sumará a los demás ingresos por los que se deba pagar el impuesto en el año de calendario de que se trate y se calculará, en los términos de este título, el impuesto correspondiente a dichos ingresos. Cuando el total de las percepciones sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, éstas se sumarán en su totalidad a los demás ingresos por lo que se deba pagar el impuesto y no se aplicará la fracción II de este artículo.

II. Al total de percepciones por este concepto se restará una cantidad igual al último sueldo mensual ordinario y al resultado se aplicará la tasa que correspondió al impuesto que señale la fracción anterior. El impuesto que resulte se sumará al calculado conforme a la fracción que antecede.

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

CALCULO DE LAS RETENCIONES

ARTICULO 80. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere el Capitulo I del titulo IV de las personas físicas están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. Cuando quienes hagan los pagos correspondientes realicen pagos provisionales trimestrales en los términos de esta ley, efectuarán las retenciones respectivas mensualmente, debiendo realizar los enteros correspondientes en forma trimestral conjuntamente con sus declaraciones de pagos provisionales. No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Las retenciones se calcularán aplicando a la totalidad de ingresos obtenidos en un mes de calendario, la tarifa correspondiente.

Las cantidades establecidas en las columnas correspondientes al límite inferior, límite superior y cuota fija de cada renglón de la tarifa se actualizarán semestralmente en los términos del artículo 7-C de esta ley. La S.H.C.P. hará las operaciones aritméticas previstas en este párrafo y publicará la tarifa actualizada en el Diario Oficial de la Federación.

Quienes hagan las retenciones a que se refiere este artículo por los ingresos señalados en las fracciones II a V del artículo 78 de esta Ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente, el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley y el monto que se obtenga se disminuirá con el crédito general mensual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley. En los casos en los que el impuesto a cargo del contribuyente sea menor que la cantidad acreditable conforme a este párrafo, la diferencia no podrá acreditarse contra el impuesto que resulte a su cargo posteriormente. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 78 de esta Ley, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa de este artículo, aplicando el crédito al salario contenido en el artículo 80-B de esta Ley, en lugar del crédito general a que se refiere este párrafo.

Quienes hagan pagos por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas vacacionales, podrán efectuar la retención del impuesto de conformidad con las reglas que al efecto dicte la S.H.C.P. en dichas reglas se proveyó que la retención se pueda hacer sobre los demás ingresos obtenidos durante el año de calendario.

Quienes hagan la retenciones podrán optar por considerar en vez del crédito general mensual correspondiente, el crédito general diario contenido en el artículo 141-B de esta Ley, multiplicando por el número de días del mes por el que se efectúa el pago.

Tratándose de honorarios a miembros de consejeros directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero a que se refiere este artículo, no podrá ser inferior al 30% sobre su monto, salvo que exista, además, relación de trabajo con el retenedor en cuyo caso se procederá en los términos del párrafo segundo de este artículo

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 79, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicandoles la tarifa de este artículo.

Las personas físicas, así como las personas morales a que se refiere el Título III de esta Ley, enterarán las retenciones a que se refiere este artículo a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que prestarán ante las oficinas autorizadas.

Los contribuyentes que presten servicios subordinados a personas no obligadas a efectuar la retención, de conformidad con el párrafo final del artículo 83 de esta Ley, y los que obtengan ingresos provenientes del extranjero por estos conceptos, calcularán su pago provisional en los términos de este precepto y lo enterarán a más tardar el día 17 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que presentarán ante las oficinas autorizadas.

Tratándose de contribuyentes con ingresos, mensuales superiores a una cantidad equivalente a siete veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes, que además obtengan ingresos de los señalados en la fracción VI del artículo 77 de esta ley, se efectuará la retención correspondiente a estos últimos ingresos, siempre que los obtenidos en un mes excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes. En todo caso, en la determinación anual de impuesto se harán los ajustes que correspondan, tomando en cuenta lo dispuesto en el

último párrafo del artículo 77 citado.

Quienes concedan los préstamos a que se refiere el artículo 78-A de esta Ley, deberán efectuar las retenciones de impuesto que correspondan por los ingresos que derivan de dichos préstamos, sobre los pagos en efectivo que por salarios hagan a la persona de que se trate.

ARTICULO 80-A. Los contribuyentes a que se refiere este Capítulo gozarán de un subsidio contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del artículo anterior.

El subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el artículo 80 de esta Ley, a los que se les aplicará la tabla que corresponda y que es publicada en el D.O.F.

El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde del artículo 80 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto que se deriva de los ingresos por los conceptos a que se refiere este Capitulo, se tomará el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuído en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por dichos conceptos. La proporción mencionada se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirva de base para determinar el impuesto en los términos de este Capitulo, entre el total de las erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, sin incluir los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiere la Ley Federal del Trabajo. Cuando la proporción determinada sea inferior al 50 % no se tendrá derecho al subsidio.

Los contribuyentes que obtengan ingresos por los conceptos a que se refieren dos o más de los Capítulos de este Título, sólo aplicarán el subsidio para

los pagos provisionales efectuados en uno de ellos. Cuando se obtengan ingresos de los mencionados en este Capítulo, el subsidio se aplicará únicamente en los pagos provisionales correspondientes a dichos ingresos.

ARTICULO 80-B. Las personas que hagan pagos que sean ingresos para el contribuyente de los mencionados en el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, salvo en el caso del sexto párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto en los términos de este último artículo aplicando el crédito al salario mensual que resulte conforme a lo dispuesto en los siguientes párrafos, en lugar del acreditamiento a que se refiere el segundo párrafo siguiente a la tarifa del artículo 80 mencionado.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes a que se refiere el párrafo anterior, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes, en los términos del artículo 80 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A de esta Ley por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla que publica la S.H.C.P. en el D.O.F.

En los casos en que, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo, el impuesto a cargo del contribuyente que se obtenga de la aplicación de la tarifa del artículo 80 de esta Ley disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga conjuntamente con el pago por salarios por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros de este párrafo, conforme a las reglas generales que al efecto expida la S.H.C.P. Los ingresos que perciban los contribuyentes derivados del crédito al salario mensual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 80-A de esta Ley y no serán acumulables no formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier otra contribución por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado.

DETERMINACION DE LA PROPORCION PARA EL SUBSIDIO ACREDITABLE

$$\text{Proporción del subsidio} = \frac{\text{Ingresos gravados}}{\text{Total de erogaciones efectuadas por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados}}$$

Si la proporción del subsidio es inferior al 50 % no se tendrá derecho al subsidio. Es decir que a mayor ingreso exento y beneficios, la proporción será menor.

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Subsidio acreditable = 1-2 (1-P.S.)

DETERMINACION EN FORMULA Y POR PASOS DEL IMPUESTO A RETENER DE LOS ARTICULOS 80, 80-A Y 80-B DE LA L.I.S.R.

Paso 1. Determinación del impuesto según tarifa del art. 80 de la LISR

| |
|---|
| Base gravable |
| (-) |
| Límite inferior |
| ----- |
| Excedente del límite inferior |
| (x) |
| Porcentaje aplicable sobre el excedente |
| ----- |
| Impuesto marginal |
| (+) |
| Cuota fija |
| ----- |
| IMPUESTO CAUSADO (Art. 80) |

Paso 2. Cálculo según tarifa del art. 80-A de la LISR

| |
|---|
| Impuesto marginal |
| (x) |
| Porcentaje aplicable sobre el impuesto marginal |
| ----- |
| Subsidio marginal |
| (+) |
| Cuota fija |
| ----- |
| SUBSIDIO TOTAL |

Paso 3. Cálculo de la proporción

Ingresos gravados del año inmediato anterior

----- = **Proporción**

Total de erogaciones efectuadas en el año inmediato anterior

Paso 4. Cálculo del factor de subsidio acreditable

1 - 2 (1 - Proporción del subsidio)

Paso 5. Cálculo del subsidio acreditable

Subsidio total

(x)

Porcentaje del subsidio acreditable

SUBSIDIO ACREDITABLE

Paso 6. ISR a retener

Impuesto causado art. 80

(-)

Subsidio acreditable art. 80-A

ISR después de subsidio

(-)

Crédito al salario art. 80-B

ISR A RETENER O

CREDITO AL SALARIO

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

ARTICULO 81. Las personas obligadas a efectuar retenciones en los términos del artículo 80 de esta Ley, calcularán el impuesto anual de cada persona que le hubiere prestado servicios personales subordinados.

El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en

los términos del artículo 141-A, así como con el crédito general anual a que se refiere el artículo 141-B de esta Ley y contra el monto que se obtenga será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados.

Los contribuyentes a que se refiere el artículo 80-B de esta Ley estarán a lo siguiente:

I. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos a que se refiere el primer párrafo o la fracción I del artículo 78, la tarifa del artículo 141 de esta Ley. El impuesto a cargo del contribuyente se disminuirá con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 141-A, así como el crédito al salario anual que se obtenga de aplicar la tabla correspondiente que publica la S.H.C.P. en el D.O.F.

II. En el caso de que el crédito al salario anual exceda del impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga derecho el contribuyente, el retenedor:

a) Deberá entregar al contribuyente el monto que resulte de disminuir al excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, cuando esta suma sea menor.

b). Considerará como impuesto a cargo del contribuyente el monto que resulte de disminuir a la suma de las cantidades que, en su caso, haya recibido el contribuyente por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto, el excedente que se obtenga en los términos del primer párrafo de esta fracción, cuando este excedente sea menor.

El retenedor deberá entregar al contribuyente las cantidades que, en su caso, resulten en los términos del inciso a) de esta fracción conjuntamente con el primer pago por salarios que efectúe en el mes de marzo del año siguiente a aquél por el que se haya determinado dicha diferencia. El retenedor podrá disminuir de las contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros, las cantidades que entregue a los contribuyentes, conforme a las reglas generales que al efecto expida la S.H.C.P. Los ingresos que perciban los

contribuyentes derivados del crédito al salario anual no se considerarán para determinar la proporción del subsidio acreditable a que se refiere el artículo 141-A de esta Ley y no serán acumulables no formarán parte del cálculo de la base gravable de cualquier personal subordinado.

III. En los casos de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta Ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso tenga derecho el contribuyente, exceda del crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente el excedente que resulte, incrementado con las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

IV. En el caso de que el impuesto determinado conforme al artículo 141 de esta ley disminuido con el subsidio acreditable que, en su caso, tenga el contribuyente, sea igual al crédito al salario anual, el retenedor considerará como impuesto a cargo del contribuyente las cantidades que, en su caso, haya recibido este último por concepto del crédito al salario mensual correspondientes a cada uno de los meses del ejercicio por el que se determine el impuesto.

V. Contra el impuesto que resulte a cargo del contribuyente en los términos de las fracciones anteriores de este artículo será acreditable el importe de los pagos provisionales efectuados por cada uno de los meses del ejercicio.

VI. Los contribuyentes que hayan prestado sus servicios en el ejercicio de calendario de que se trate por un período menor a doce meses no tendrán derecho a recibir cantidad alguna por concepto de crédito al salario anual y las cantidades que, en su caso, hayan recibido por concepto del crédito al salario mensual correspondiente a dichos períodos se considerarán como definitivas.

Las diferencias que resulten a cargo del contribuyente en los términos de este artículo se enterará ante las oficinas autorizadas a más tardar en el mes de febrero siguiente al año de calendario de que se trate. La diferencia que resulte a favor del contribuyente deberá compensarse contra la retención del mes de diciembre y las retenciones sucesivas, a más tardar dentro del año de calendario posterior. El contribuyente podrá solicitar a las autoridades fiscales la devolución de las cantidades no compensadas, en los términos que señale la S.H.C.P. mediante reglas de carácter general.

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

Cuando no sea posible compensar los saldos a favor de un trabajador a que se refiere el párrafo anterior o sólo se pueda hacer en forma parcial, el trabajador podrá solicitar la devolución correspondiente, siempre que el retenedor señale en la constancia a que se refiere la fracción III del artículo 83 de esta Ley, el monto que le hubiere compensado.

No se hará el cálculo del impuesto anual a que se refiere este artículo cuando se trate de contribuyentes que hayan dejado de prestar servicios al retenedor antes del 1o de diciembre del año de que se trate y a quienes le comuniquen por escrito que presentarán declaración anual.

| CONCEPTO | I.M.S.S. | INFONAVIT | I.S.R. SOBRE SALARIOS |
|--|-----------------------|------------------------------|--|
| | BASE LEGAL ART. 32 | BASE LEGAL ART. 143 L.F.T | BASE LEGAL |
| Pagos en efectivo por cuota diaria | • Párrafo 1o | • Párrafo 1o | • Art 78 |
| Grabaciones ordinarias | • Párrafo 1o | • Párrafo 1o | • Art 78 |
| Grabaciones extraordinarias | • Párrafo 1o | • Párrafo 1o | • Art 78 |
| Habitación gratuita | • Fracción V | • Inciso D | • Art 74 y 78 L I S R |
| Habitación cobrada, cuando menos \$3 05 x día | Fracción V | Inciso D | Art 77 F.VI (Hasta 7 veces S M G)(4) |
| Prima vacacional | • Párrafo 1o | • Párrafo 1o | • Art 77 F. XI(Excedente 15 días SMG) |
| Prima dominical | • Párrafo 1o | • Párrafo 1o | • Art 77 F. XI(Excedente 1 día SMG) |
| Comisiones en relación Laboral | • Párrafo 1o | • Párrafo 1o | • Art 78 |
| Instrumentos de trabajo | Fracción I | Inciso A | Art 78 último párrafo |
| Fondo de Ahorro | | | |
| a) Aportado por el patron | • Fracción II | • Inciso B | Art 77 F.VIII (13% ¹⁰ veces SMG si no excede) |
| b) Aportación igual (trabajador-patron) sólo reb- table 2 veces al año | Fracción II | Inciso B | Art 77 F.VIII (13% ¹⁰ veces SMG si no excede) |
| c) Mayor importe aportado por el patron | • Fracción II | • Inciso B | Art 77 F.VIII (13% ¹⁰ veces SMG si no excede) |
| Cuotas sociales de caracter sindical | Fracción II | Inciso B | Art 78 |
| Aportaciones al INFONAVIT | Fracción IV | Inciso C | Art 77 F.VII (Entregadas al trabajador) |
| Participación de utilidades | Fracción IV | Inciso C | • Art 77 F.XI (Excedente de 15 días de S M G) |
| Alimentación gratuita | • Párrafo 1o | • Párrafo 1o | Art 77 F.VI (Hasta 7 veces S M G)(4) |
| Alimentación cobrada cuando menos \$3 05 x día | Fracción V | Inciso D | Art 77 F.VI (Hasta 7 veces S M G)(4) |
| Despensas en especie o en dinero sin exceder \$ 6 10 diario | Fracción VI | Inciso D | Art 77 F.VI (Hasta 7 veces S M G)(4) |
| Premios por asistencia y puntualidad sin que cada uno exceda del 10 % del S B C | Fracción VII | Inciso E | • Art 78 |
| Horas extras pactadas como tiempo fijo | | | |
| a) Trabajador de salario mínimo | • Párrafo 1o | • Inciso F | Art 77 F.I (9 Hrs por semana) |
| b) Trabajador con salario superior al mínimo | • Párrafo 1o | • Inciso F | • Art 77 F.I (Excedente 5 días S M G) |
| Horas extras continuas. | | | |
| a) Trabajador de salario mínimo | • Párrafo 1o | • Inciso F | • Art 77 F.I (9 Hrs por semana) |
| b) Trabajador con salario superior al mínimo | • Párrafo 1o | • Inciso F | • Art 77 F.I (Excedente 5 días S M G) |
| Horas extras esporádicas | | | |
| a) Trabajador de salario mínimo | • Párrafo 1o | • Inciso F | • Art 77 F.I (9 Hrs por semana) |
| b) Trabajador con salario superior al mínimo | • Párrafo 1o | • Inciso F | • Art 77 F.I (Excedente 5 días S M G) |
| Cuotas obreras al I.M.S.S. a cargo del patron | • Párrafo 1o | Inciso G | Art 77 F.IX |
| Bono de actuación | • Párrafo 1o | • Párrafo 1o | • Art 78 |

(4) Esta exención debe tomarse en forma global para las prestaciones de previsión social indicadas

* FORMA PARTE DE LA BASE

| | | | |
|--|--------------|--------------|---|
| Prima de antigüedad pagada por patronos | Párrafo 1o | Párrafo 1o | * Art 77 F IX (Excl'd 90 veces SMG X años de serv |
| Pensiones | Párrafo 1o | Párrafo 1o | * Art 77 F III (Excedente 9 veces SMG X día) |
| Jubilaciones | Párrafo 1o | Párrafo 1o | * Art 77 F III (Excedente 9 veces SMG X día) |
| Subsidios por incapacidad | Párrafo 1o | Párrafo 1o | * Art 77 F III (Excedente 9 veces SMG X día) |
| Indemnizaciones | Párrafo 1o | Párrafo 1o | * Art 77 F IX (Excl'd 90 veces SMG X años de serv |
| Honorarios al consejo de Administración | Párrafo 1o | Párrafo 1o | * Art 78 F III |
| Becas | * Párrafo 1o | * Inciso B | Art 77 F III (Hasta 7 veces S M G) (4) |
| Incentivos y premios de productividad | * Párrafo 1o | * Párrafo 1o | * Art 78 |
| Vacaciones pagadas y no disfrutadas | * Párrafo 1o | * Párrafo 1o | * Art 78 |
| Salario por laborar en días de descanso | * Párrafo 1o | * Párrafo 1o | * Art 77 F I (Excedente 5 días S M G) |
| Ayuda para transporte | * Párrafo 1o | * Párrafo 1o | Art 77 F VI (Hasta 7 veces S M G) (4) |
| Ayuda en efectivo para renta de habitación | * Párrafo 1o | * Párrafo 1o | Art 77 F VI (Hasta 7 veces S M G) (4) |

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

(4) Esta exención debe tomarse en forma global para las prestaciones de previsión social indicadas.

* FORMA PARTE DE LA BASE

CAPITULO IV

REGISTRO CONTABLE DEL PAGO DE LOS SUELDOS, SALARIOS Y HONORARIOS ASIMILADOS A SUELDOS Y SALARIOS

1. LA NOMINA

Para llevar acabo el registro contable de los Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a sueldos y salarios, es importante primero elaborar la nómina la cual se define a continuación:

Es un documento formal que muestra por un periodo determinado los importes de cada uno de los elementos que integran las percepciones, deducciones y neto a pagar por cada trabajador de la organización.

También nos da un resumen de los mismos ingresos, deducciones y neto a pagar por cada periodo de pago, pero esto se da por el total de los trabajadores, así mismo por un periodo de tiempo que puede ser desde una semana, una quincena o un mes.

La importancia del proceso de la nómina radica principalmente, en que las remuneraciones y prestaciones al personal constituyen uno de los elementos de costo más elevados en cualquier tipo de empresa y, por otra, en que genera diversas obligaciones ante terceros como: impuestos, cuotas sindicales, demandas alimenticias, etc, por lo que es una gran responsabilidad para la organización y de interés para el trabajador, que el pago de la remuneración se efectúe en forma completa correcta y oportuna.

Aún cuando cada entidad tiene su propio método para elaborar la nómina debe existir en todos los casos, un mecanismo de control que permita vigilar entre otras, las siguientes funciones:

- Elaboración de movimientos de personal
- Creación y actuación del Archivo Maestro de Personal.
- Pago de sueldos
- Entero de obligaciones a terceros por retenciones efectuadas al trabajador.
- Baja del trabajador.

También es importante mencionar que mediante la nómina es posible saber si un patrón está efectuando en forma adecuada sus gastos por concepto de remuneraciones al personal, así mismo si realiza las retenciones y enteros provisionales correspondientes al período determinado.

Además uno de los principales centros de costo en una organización es precisamente el pago por concepto de nómina.

Es además un rubro muy importante dentro de la empresa, puesto que maneja una gran variedad de ingresos (sueldo, crédito al salario, etc.) y gastos que benefician tanto al trabajador, al patrón y al gobierno. (S.H.C.P., I.M.S.S. etc.)

La finalidad de la nómina es presentar en forma rápida las percepciones, deducciones y movimientos que se hayan generado en un período por cada uno de los trabajadores.

La elaboración de una nómina no tiene una regla en particular pero sí se deben considerar algunos elementos importantes que toda nómina debe integrar, los cuales se mencionan a continuación:

a) IDENTIFICACION DE LA EMPRESA:

Nombre de la empresa

Periodo de pago

b) IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR

Nombre del trabajador

R.F.C.

Domicilio

Número del trabajador

Departamento

Puesto

c) PERCEPCIONES

Sueldo

Vacaciones

Tiempo extra

Prima dominical

Prima vacacional

Días de descanso

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa

Ajuste al sueldo

Comisiones

Aguinaldo

Crédito al salario

d) DEDUCCIONES

I.M.S.S.

I.S.P.T.

Préstamos otorgados

e) IMPORTE NETO A PAGAR

f) FIRMAS DE AUTORIZACION Y RESPONSABLES DE AREA

La clasificación de los elementos antes mencionados se lleva a cabo dependiendo de las necesidades de las operaciones de cada organización.

Al iniciar la relación laboral es importante que el responsable del área de personal, realice un expediente por cada trabajador en donde se controle su:

- Solicitud de empleo
- Contrato individual de trabajo
- Solicitud de su R.F.C. (forma R-1)
- Aviso de afiliación al I.M.S.S

Durante el desarrollo de la relación se deberá integrar al expediente correspondiente:

- **Aviso de modificación de salario al I.M.S.S.**
- **Constancia del pago del I.S.P.T.**
- **Constancia del S.A.R.**

Al término de la relación de trabajo deberá contener el expediente del trabajador lo siguiente:

- **Aviso de baja al I.M.S.S.**
- **Constancia de ingresos**
- **Aviso de baja al INFONAVIT**
- **Carta de renuncia**
- **Finiquito**

2 CONTABILIDA FINANCIERA DE LA NOMINA

| CUENTAS QUE SE UTILIZAN | | |
|--|--|---|
| CARGOS | ABONOS | SALDOS |
| Por el total de percepciones incluidas en cada nómina al momento de calcular éstas | Nómina por aplicar Por la aplicación de la nómina, que puede ser en forma semanal o quincenal. | Al final del mes debe aparecer saldada por tratarse de una cuenta puente. |
| Por el entero de los impuestos. | Impuestos y Retenciones por Pagar Por las cantidades retenidas en la nómina y por las provisiones de las cuotas patronales. | Acreedor. Representa el importe por pagar de los impuestos retenidos y/o cargo de la empresa, cta. de pasivo exigible o circulante. |
| Por el pago de la nómina | Nómina acumulada por pagar. Por el neto de la nómina al momento de calcularla. | Acreedor. Representa la cantidad que se le adeuda a los trabajadores por salarios devengados. Cuenta de pasivo exigible o circulante |

ASIENTOS CONTABLES

1. Creación del Pasivo de la Nómina

Al terminar de calcular la nómina se debe verificar que el total de percepciones sea igual a la suma del total de deducciones más el importe neto.

El total de percepciones se carga a la cuenta de " **NOMINA POR APLICAR**".

Las deducciones por retenciones efectuadas, sean por concepto del Impuesto Sobre la Renta cuotas al IMSS, cuotas sindicales, etc., se acreditarán a la cuenta " **IMPUESTOS Y RETENCIONES POR PAGAR** " llevando una subcuenta por cada concepto.

Las deducciones por retenciones afectuadas de Impuesto Sobre la Renta, Cuotas del IMSS, Cuotas Sindicales, etc., se acreditarán a la cuenta " **IMPUESTOS Y RETENCIONES POR PAGAR** " llevando una subcuenta por cada concepto de retención. El importe neto será abonado a la cuenta : " **NOMINA ACUMULADA POR PAGAR**".

| | PARCIAL | DEBE | HABER |
|--------------------------|----------|-------------|----------|
| Nómina por Aplicar | | \$ 1,000.00 | |
| Deudores Diversos | | | \$ 20.00 |
| E. Rodríguez | \$ 20.00 | | |
| Imp. y Ret. por Pagar | | | 110.00 |
| ISR Retenido | 40.00 | | |
| IMSS Retenido | 60.00 | | |
| Cuota Sindicato Retenida | 10.00 | | |
| Nomina Acum. por Pag | | | 870.00 |

2. Pago de la Nómina

Para hacer efectivo el pago de los trabajadores se debe preparar un cheque por el importe neto de la nómina.

| | | |
|------------------------|-----------|-----------|
| Nómina Acum. por Pagar | \$ 870.00 | |
| Banco BANCOMER | | \$ 870.00 |

3. Creación del pasivo de las Cuotas Patronales

Con el fin de que los costos se vean afectados por las cantidades que legalmente debe aportar el patrón, se debe provisionar , por lo menos cada fin de mes, el importe de los siguientes conceptos: Impuesto del 2% sobre nóminas, aportación del 5% para INFONAVIT, cuotas patronales del IMSS, etc.

| | PARCIAL | DEBE | HABER |
|----------------------------|----------|-----------|-----------|
| Gastos de Fabricación | | \$ 130.00 | |
| Impuestos y Ret. por Pagar | | | \$ 130.00 |
| 2% Sobre Nóminas | \$ 10.00 | | |
| INFONAVIT | 50.00 | | |
| IMSS | 70.00 | | |

4. Pago de Impuestos Retenidos

Mensual o bimestralmente, según lo establezcan las respectivas disposiciones se deben enterar a la autoridad correspondiente los impuestos retenidos y las respectivas cuotas patronales.

| | PARCIAL | DEBE | HABER |
|----------------------------|---------|-----------|-----------|
| Impuestos y Ret. Por Pagar | | \$ 100.00 | |
| ISR Retenido | \$40.00 | | |
| 2% Sobre Nómina | 10.00 | | |
| INFONAVIT | 50.00 | | |
| Banco | | | \$ 100.00 |

- 4A -

| | PARCIAL | DEBE | HABER |
|----------------------------|----------|-----------|-----------|
| Impuestos y ret. por Pagar | | \$ 130.00 | |
| IMSS Retenido | \$ 60.00 | | |
| IMSS Patronal | 70.00 | | |
| Banco | | | \$ 130.00 |

5. Aplicación de la Nómina

Al total de percepciones se le restan las cantidades pagadas por compensaciones, como pueden ser: tiempo extra, prima dominical, prima vacacional, etc., y la diferencia resultante es el importe realmente pagado por trabajo.

Este importe se divide entre las horas pagadas y el cociente, nos indica el costo promedio de la hora/hombre.

Las horas/hombre trabajadas en cada labor, según el reporte de tiempo del supervisor se valúan al costo promedio obtenido y los productos obtenidos nos indican las cantidades que deberán ser cargadas a las diversas cuentas de costos y/o gastos.

Las cantidades pagadas por compensaciones se cargan a las cuentas de gastos respectivos y el total de percepciones se acredita a la cuenta "NOMINA POR APLICAR".

| | PARCIAL | DEBE | HABER |
|----------------------------|-----------|-----------|-------------|
| Sueldos y Sal. Dtos. | | \$ 800.00 | |
| Gastos Ind. de Fabricación | | 200.00 | |
| Sal. Indirectos | \$ 140.00 | | |
| Tiempo Extra | 25.00 | | |
| Prima Dominical | 35.00 | | |
| Nómina por Aplicar | | | \$ 1,000.00 |

CAPITULO V

CASO PRACTICO

1. DATOS DEL EJERCICIO

LA EMPRESA " EL BEBE ", S.A. DE C.V. CUENTA CON TRES TRABAJADORES QUE POR SUS SERVICIOS RECIBEN UNA REMUNERACION EN DONDE EL OBRERO ENRIQUE DE JESUS RECIBE UN SALARIO, EL C.P. JESUS RODRIGUEZ UN SUELDO Y AL ING. JESUS CASTILLO SE LE PAGA POR HONORARIOS ASIMILADOS A SUELDOS Y SALARIOS, Y QUE PARA LA INTEGRACION PARA EFECTOS DE COTIZACION EN EL IMSS Y EL CALCULO DE RETENCION DE SUS IMPUESTOS DE LA PRIMER QUINCENA DE ENERO DE 1997 ENLISTAMOS LOS DATOS PARA CADA TRABAJADOR.

SR. ENRIQUE DE JESUS (OBRERO CALIFICADO)

| | | | |
|-------------|--------------|------------------|----------------------------|
| * Salario | * Antigüedad | * Despensa | * Prestaciones |
| - Quincena | - Un Año | - Gratuita Qnal. | - De Ley |
| \$ 1,500.00 | | En Efectivo | .Vacaciones 6 días |
| | | \$ 225.00 | . Prima Vacacional 25 % |
| | | | . Aguinaldo 15 días |

C.P. JESUS RODRIGUEZ

| | | | |
|-------------|--------------|------------------|----------------------------|
| * Salario | * Antigüedad | * Despensa | * Prestaciones |
| - Quincena | - Un Año | - Gratuita Qnal. | - De Ley |
| \$ 1,500.00 | | En Efectivo | .Vacaciones 6 días |
| | | \$ 225.00 | . Prima Vacacional 25 % |
| | | | . Aguinaldo 15 días |

ING. JESUS CASTILLO

| | |
|---|--------------|
| * Honorarios asimilados a Sueldos y Salarios | * Antigüedad |
| - Quincenal | - Un año |
| \$ 1,500.00 | |

Este trabajador no cuenta con prestaciones de ley dado que el régimen en el que se encuentra sólo es para facilitar la retención de impuestos

DATOS DEL AÑO ANTERIOR (1996)

| | |
|---|---------------|
| * Pagos efectuados en 1996 (Gravados) | \$ 640,000.00 |
| * Total de erogaciones efectuadas en 1996 | \$ 800,000.00 |

SE PIDE:

2. Obtener el Salario Diario Integrado
3. Determinar las bases para el cálculo del IMSS, SAR E INFONAVIT
4. Calculo de dichos impuestos.
5. Determinación de la base gravable para el calculo del ISR
6. Calcular el ISR a retener
7. Elaboración de la Nómina
8. Registros contables

2. OBTENCION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SR. ENRIQUE DE JESUS

$$\begin{aligned} & \$1,500.00 \\ * \text{ Cuota diaria} &= \frac{\text{-----}}{15 \text{ días}} = \$ 100.00 \\ * \text{ Prima Vacacional} &= \frac{6 \text{ días} \times 25 \%}{365 \text{ días}} = \frac{1.5 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.0041 \times \$ 100 = \$ 0.41 \\ * \text{ Aguinaldo} &= \frac{15 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.041 \times \$ 100 = \$ 4.10 \\ * \text{ Despensa Promedio Diario} &= \frac{\$ 225.00}{15 \text{ días}} = \$ 15.00 \end{aligned}$$

| | |
|-----------------|----------|
| S.M.G. D.F. | \$ 26.45 |
| Limite Despensa | 40% |
| | ----- |
| | \$ 10.58 |

Sólo integra lo que excede del 40% del S.M.G.D.F. Cuyo excedente es \$ 15.00 - \$ 10.58 = \$ 4.42

| | |
|---------------------|------------------|
| Cuota diaria | \$ 100.00 |
| Prima vacacional | 0.41 |
| Aguinaldo | 4.10 |
| Excedente despesa | 4.42 |
| | ----- |
| SALARIO D.I. | \$ 108.93 |
| | ===== |

C.P. JESUS RODRIGUEZ C.

$$\begin{aligned} & \$1,500.00 \\ * \text{ Cuota diaria} &= \frac{\text{-----}}{15 \text{ días}} = \$ 100.00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} * \text{ Prima Vacacional} &= \frac{6 \text{ días} \times 25 \%}{365 \text{ días}} = \frac{1.5 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.0041 \times \$100 = \$ 0.41 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} * \text{ Aguinaldo} &= \frac{15 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0.041 \times \$ 100 = \$ 4.10 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} * \text{ Despesa Promedio Diario} &= \frac{\$ 225.00}{15 \text{ días}} = \$ 15.00 \end{aligned}$$

| | | |
|----------------|----------|------------------------------------|
| S.M.G. D.F. | \$ 26.45 | Sólo integra lo que excede del 40% |
| Límite Despesa | 40% | del S.M.G.D.F. Cuyo excedente es |
| | ----- | \$ 15.00 - \$ 10.58 = \$ 4.42 |
| | \$ 10.58 | |

| | |
|---------------------|------------------|
| Cuota diaria | \$ 100.00 |
| Prima vacacional | 0.41 |
| Aguinaldo | 4.10 |
| Excedente despesa | 4.42 |
| | ----- |
| SALARIO D.I. | \$ 108.93 |
| | ===== |

ING. JESUS CASTILLO

No tiene salario diario integrado ya que no tiene las prestaciones de ley

3. DETERMINACION DE LAS BASES PARA EL CALCULO DEL IMSS, SAR E INFONAVIT

NOMBRE DEL TRABAJADOR S.D.I. X DIAS LABORADOS = BASE

| | | | |
|--------------------------------|---|-----------|-------------------|
| SR. ENRIQUE DE JESUS | \$ 108.93 | 15 | \$1,633.95 |
| C.P. JESUS RODRIGUEZ C. | \$ 108.93 | 15 | \$1,633.95 |
| ING. JESUS CASTILLO | (A este trabajador no se le determinan bases de impuestos ya que no tiene derecho a estos beneficios) | | |

4. CALCULO DEL IMSS, SAR E INFONAVIT

| NOMBRE DEL TRABAJADOR | BASE | IMSS | SAR | INFONAVIT |
|--------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | | 5.25% | 2% | 5% |
| SR. ENRIQUE DE JESUS | \$ 1,633.95 | \$ 85.78 | \$ 32.68 | \$ 81.70 |
| C.P. JESUS RODRIGUEZ C. | 1,633.95 | 85.78 | 32.68 | 81.70 |
| ING. JESUS CASTILLO | (NO A P L I C A) | | | |

5. DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE PARA EL CALCULO DEL I.S.R.

Total de ingresos - Ing. exentos = Base Gravable

| | | | |
|-------------------------|-------------|-----------|-------------|
| SR. ENRIQUE DE JESUS | \$ 1,725.00 | \$ 158.70 | \$ 1,566.30 |
| C.P. JESUS RODRIGUEZ C. | 1,725.00 | 158.70 | 1,566.30 |
| ING. JESUS CASTILLO | 1,500.00 | - - | 1,500.00 |

6. CALCULO DEL I.S.R. A RETENER

SR. ENRIQUE DE JESUS

PASO 1 IMPUESTO SEGUN TARIFA ART. 80

| | |
|----------------------------------|-------------|
| BASE GRAVABLE | \$ 1,566.30 |
| - LIMITE INFERIOR | 1,034.41 |
| = EXCEDENTE DEL L.I. | \$ 531.89 |
| X % APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE | 17 % |
| = IMPUESTO MARGINAL | \$ 90.42 |
| + CUOTA FIJA | 94.95 |
| = IMPUESTO SEGUN TARIFA ART. 80 | \$ 185.37 |

PASO 2 CALCULO DEL SUBSIDIO SEGUN TABLA ART. 80-A

| | |
|---------------------------------------|----------|
| IMPUESTO MARGINAL | \$ 90.42 |
| X % APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL | 50 % |
| = SUBSIDIO MARGINAL | \$ 45.21 |
| + CUOTA FIJA | 47.40 |
| = SUBSIDIO TOTAL | \$ 92.61 |

PASO 3 CALCULO DE LA PROPORCION DEL SUBSIDIO

| | | |
|--------------------------------------|---------------|--------|
| INGRESOS GRAVADOS 1996 | \$ 640,000.00 | |
| ----- | | = 0.80 |
| TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS 1996 | \$ 800,000.00 | |

PASO 4 CALCULO DEL FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE

$$1 - 2 (1 - P) = 1 - 2 (1 - 0.80) = 1 - 2 (0.20) = 1 - 0.40 = 0.60$$

PASO 5 CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

| | |
|----------------------------------|----------|
| SUBSIDIO TOTAL | \$ 92.61 |
| x FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE | 0.60 |
| = SUBSIDIO ACREDITABLE | \$ 55.57 |

PASO 6 RETENCION DE ISR

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| ISR SEGUN TARIFA (PASO 1) | \$ 185.37 |
| - SUBSIDIO ACREDITABLE (PASO 5) | 55.57 |
| = ISR DESPUES DE SUBSIDIO | \$ 129.80 |
| - CREDITO AL SALARIO | 62.25 |
| = RETENCION DE ISR | \$ 67.55 |
| | ===== |

C.P. JESUS RODRIGUEZ C.

PASO 1 IMPUESTO SEGUN TARIFA ART. 80

| | |
|----------------------------------|-------------|
| BASE GRAVABLE | \$ 1,566.30 |
| - LIMITE INFERIOR | 1,034.41 |
| = EXCEDENTE DEL L.I. | \$ 531.89 |
| X % APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE | 17 % |
| = IMPUESTO MARGINAL | \$ 90.42 |
| + CUOTA FIJA | 94.95 |
| = IMPUESTO SEGUN TARIFA ART. 80 | \$ 185.37 |

PASO 2 CALCULO DEL SUBSIDIO SEGUN TABLA ART. 80-A

| | |
|---------------------------------------|----------|
| IMPUESTO MARGINAL | \$ 90.42 |
| X % APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL | 50 % |
| = SUBSIDIO MARGINAL | \$ 45.21 |
| + CUOTA FIJA | 47.40 |
| = SUBSIDIO TOTAL | \$ 92.61 |

PASO 3 CALCULO DE LA PROPORCION DEL SUBSIDIO

| | | |
|--------------------------------------|---------------|--------|
| INGRESOSO GRAVADOS 1996 | \$ 640,000.00 | |
| ----- | | = 0.80 |
| TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS 1996 | \$ 800,000.00 | |

PASO 4 CALCULO DEL FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE

1 - 2 (1 - P.)
1 - 2 (1 - 0.80)
1 - 2 (0.20)
1 - 0.40 = 0.60

PASO 5 CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

| | |
|----------------------------------|----------|
| SUBSIDIO TOTAL | \$ 92.61 |
| x FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE | 0.60 |
| = SUBSIDIO ACREDITABLE | \$ 55.57 |

PASO 6 RETENCION DE ISR

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| ISR SEGUN TARIFA (PASO 1) | \$ 185.37 |
| - SUBSIDIO ACREDITABLE (PASO 5) | 55.57 |
| = ISR DESPUES DE SUBSIDIO | \$ 129.80 |
| - CREDITO AL SALARIO | 62.25 |
| = RETENCION DE ISR | \$ 67.55 |
| | ===== |

ING. JESUS CASTILLO

| | |
|----------------------------------|-------------|
| BASE GRAVABLE | \$ 1,500.00 |
| - LIMITE INFERIOR | 1,034.41 |
| | ----- |
| = EXCEDENTE DEL L.I. | \$ 465.59 |
| X % APLICABLE SOBRE EL EXCEDENTE | 17 % |
| | ----- |
| = IMPUESTO MARGINAL | \$ 79.15 |
| + CUOTA FIJA | 94.95 |
| | ----- |
| = IMPUESTO SEGUN TARIFA ART. 80 | \$ 174.10 |

PASO 2 CALCULO DEL SUBSIDIO SEGUN TABLA ART. 80-A

| | |
|---------------------------------------|----------|
| IMPUESTO MARGINAL | \$ 79.15 |
| X % APLICABLE SOBRE IMPUESTO MARGINAL | 50 % |
| | ----- |
| = SUBSIDIO MARGINAL | \$ 39.57 |
| + CUOTA FIJA | 47.40 |
| | ----- |
| = SUBSIDIO TOTAL | \$ 86.97 |

PASO 3 CALCULO DEL FACTOR DE SUBSIDIO

| | | |
|--------------------------------------|---------------|--------------|
| INGRESOS GRAVADOS 1996 | \$ 640,000.00 | |
| ----- | = | ----- = 0.80 |
| TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS 1996 | \$ 800,000.00 | |

PASO 4 CALCULO DEL FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE

$$\begin{aligned}
 &1 - 2 (1 - P.) \\
 &1 - 2 (1 - 0.80) \\
 &1 - 2 (0.20) \\
 &1 - 0.40 = 0.60
 \end{aligned}$$

PASO 5 CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

| | |
|----------------------------------|----------|
| SUBSIDIO TOTAL | \$ 86.97 |
| x FACTOR DE SUBSIDIO ACREDITABLE | 0.60 |
| | ----- |
| = SUBSIDIO ACREDITABLE | \$ 52.18 |

PASO 6 RETENCION DE ISR

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| ISR SEGUN TARIFA (PASO 1) | \$ 174.10 |
| - SUBSIDIO ACREDITABLE (PASO 5) | 52.18 |
| | ----- |
| = ISR DESPUES DE SUBSIDIO | \$ 121.92 |
| - CREDITO GENERAL | 44.25 |
| | ----- |
| = RETENCION DE ISR | \$ 77.67 |
| | ===== |

ELABORACION DE LA NOMINA

Nómina de Sueldos

NOMBRE DE LA COMPAÑIA
" EL BEBE ", S.A. DE C.V.

| NOMBRE DEL EMPLEADO | REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES | CARGO | SEG. SOC. | DÍAS | P E R C E P C I O N E S | | | | | TOTAL | |
|---------------------------------------|------------------------------------|--------------|--------------|------------|-------------------------|---------------|----------------|----------|----------|------------|----------------|
| | | | | | TEMPORAL | TEMPORAL | TEMPORAL | TEMPORAL | TEMPORAL | | OTRAS |
| | | | | | SALARIO | IMPORTE | IMPORTE | IMPORTE | IMPORTE | IMPORTE | |
| SR. ENRIQUE DE JESUS | CARE-790922 | | | 15 | \$ 100 | \$1,500 | | | 05 | \$225 | \$1,725 |
| C.P. JESUS RODRIGUEZ | ROCJ-440803 | | | 15 | 100 | 1,500 | | | 05 | 225 | 1,725 |
| TOTALER | | | | | | \$ 200 | \$3,000 | | | 450 | \$3,450 |
| REG. FED. DE CONTRIBUYENTES DE LA CIA | FECHA POR | REVISADA POR | APROBADA POR | PAGADA POR | REG. INV. DE PERI | | | | | | |
| EBE- 710306 | M.R.A. | E.C.H. | D.A.O. | H.C.R. | A.B.C. | | | | | | |

NS2009 pcfom

6. REGISTRO CONTABLE

- 1 -

| | | |
|-----------------------------------|-------------|-----------|
| Nòmina por aplicar | \$ 3,450.00 | |
| Impuestos y Retenciones por pagar | | \$ 306.66 |
| I. S. P. T. | \$ 135.10 | |
| I. M. S.S. | 171.56 | |
| Nòmina acumulada por pagar | | 3,143.34 |
| Creación del pasivo | | |

- 2 -

| | | |
|----------------------------|-------------|-------------|
| Nòmina acumulada por pagar | \$ 3,143.34 | |
| Banco Bitai | | \$ 3,143.34 |
| Pago de la nòmina | | |

- 3 -

| | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| Impuestos y Retenciones por pagar | \$ 306.66 | |
| I. S. P. T. | \$ 135.10 | |
| I. M. S.S. | 171.56 | |
| Banco Bitai | | \$ 306.66 |
| Pago de los impuestos | | |

- 102 -

CONCLUSION

Como nos pudimos dar cuenta existen diferentes nombres que le dan al pago que hacen los patrones a sus trabajadores por prestar un servicio personal subordinado, pero también nos dimos cuenta que esos nombres los agrupan en tres categorías que son: Sueldos, Salarios y Honorarios asimilados a Sueldos y Salarios.

De las categorías antes mencionadas podemos decir que entre Sueldos y Salarios su única diferencia es la persona a quién se le realiza el pago; ya que su tratamiento fiscal es el mismo.

Para el caso de Honorarios asimilados a Sueldos y Salarios además de que se le paga a diferentes personas, su tratamiento fiscal es distinto.

A una persona que se le paga por este concepto pierde el derecho a recibir toda clase de prestaciones de Ley, esta es la diferencia que existe con las personas que están en el régimen de Sueldos y Salarios ya que estas personas sí tienen prestaciones de Ley.

BIBLIOGRAFIA

- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
PORRUA 79a EDICION. MEXICO 1986**
- **LEY DEL SEGURO SOCIAL
EDITORIAL PAC, S.A. DE C.V.**
- **FISCO AGENDA CORRELACIONADA Y TEMATIZADA
ISEF 1996**
- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TRILLAS 1992**
- **PAGO DE IMPUESTOS EN ESPAÑOL
C.P. CARMEN CARDENAS DE RODRIGUEZ
ROCAR 1996**
- **FUNDAMENTOS DE ECONOMIA
JOSE SILVESTRE MENDEZ
Mc. Graw Hill**
- **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION**