



9

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**

**ASPECTOS FISCALES RELATIVOS  
A LOS MICROEMPRESARIOS  
PRODUCTORES DE ROPA**

**DISEÑO DE UN PROYECTO PARA  
UNA ORGANIZACIÓN**

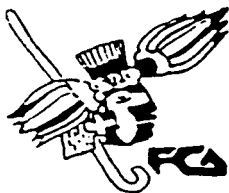
**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN CONTADURÍA**

**PRESENTA:  
MAURICIO CANTORAL NEGRETE**

**FACULTAD DE CONTADURÍA  
Y ADMINISTRACIÓN**

**ASESOR:  
C.P. LUIS HUMBERTO MUÑOZ FERNELAS**

ARQ 22 2002



**COORDINACIÓN DE  
EXÁMENES PROFESIONALES**

**MÉXICO, D.F.**

**2002**



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.

Si hoy tengo hambre y me traes un pescado,  
mañana volveré a tener hambre.  
Más, sin en cambio, si me enseñas a pescar  
ya no la tendré jamás.

Frase popular china.

**Con agradecimiento a Dios**

**Por haberme concedido la dicha de la vida.**

**Por los padres, la esposa y los hijos que me privilegió.**

**Por el país en que nací.**

**Con especial gratitud, amor y  
cariño a:**

**Mi padre Sr. Rogelio Cantoral**

**Mi madre Sra. Eloisa Negrete**

**Mi compañera Paty**

**Mis hijos Jazmín y Mauricio**

# INDICE

Página

Introducción	1
Capítulo I Generalidades	2
Reseña histórica	3
Semblanza del sector productor de playeras	6
Capítulo II Catálogo de cuentas	7
Cuentas de balance	8
Cuentas de resultados	10
Capítulo III Detalle del movimiento de cuentas	14
Caja, bancos, inversiones en valores	15
Cuentas por cobrar, deudores diversos	16
Inventarios, iva acreditable	17
Maq. Y equipo deprec. Acumulada	18
Gtos de org. Gtos de instalación, doctos por pagar	19
Proveedores, acreedores diversos	20
Impuestos por pagar	21
Iva trasladado, ventas	22
Dev. Y reb sobre ventas, compras	23
Dev. Y reb sobre compras	24
Gastos de administración	24
Gastos de venta	25
Capítulo IV Ley federal del trabajo	26
Aspectos fundamentales de las relaciones de trabajo	27
Relaciones individuales de trabajo	29
Reglamento interior de trabajo	31
Capítulo V Fundamento legal sobre las relaciones entre	
Patrones, trabajadores y gobierno.	34
Necesidad de la relación patrón empleado	35
Fundamento legal de la relación entre patrón, trabajador y gobierno.	36
Prestaciones mínimas legales de los trabajadores	38
Ingresos exentos por la prestación de un servicio	
Personal subordinado según LISR	41

	<b>Página</b>
<b>Capítulo VI Nueva ley del Instituto Mexicano del Seguro Social</b>	<b>44</b>
<b>Sobre las aportaciones al IMSS</b>	<b>45</b>
<b>Obligaciones de los patrones</b>	<b>46</b>
<b>Ramos de aseguramiento</b>	<b>48</b>
<b>Porcentaje de aportaciones obrero-patronales</b>	
<b>De la ley del IMSS</b>	<b>49</b>
<b>Salario base de cotización</b>	<b>52</b>
<b>Prestaciones adicionales al salario de los trabajadores</b>	<b>53</b>
<b>Caso práctico sobre aportaciones al IMSS</b>	<b>58</b>
<b>Días a considerar en caso de ausencias e incapacidades por ramo de aseguramiento</b>	<b>72</b>
<b>Capítulo VII Impuesto sobre la renta ingresos por salarios</b>	
<b>Ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado</b>	<b>73</b>
<b>Definición de conceptos</b>	<b>75</b>
<b>Esquema de base gravable</b>	<b>77</b>
<b>Subsidio al salario</b>	<b>78</b>
<b>Crédito al salario</b>	<b>80</b>
<b>Caso práctico</b>	<b>81</b>
<b>Comentario</b>	
<b>Bibliografía</b>	

## INTRODUCCION

Una pequeña organización mexicana, manufacturera de playeras de algodón interesada en el cumplimiento oportuno y satisfactorio de las obligaciones fiscales requeridas por la legislación nacional, así como el mejoramiento funcional de los procedimientos contables existentes, además de adicionar aquéllos de los que carece, será el objetivo fundamental de este trabajo.

Los principios de contabilidad generalmente aceptados serán las bases que normarán las sugerencias de aplicación hechas a este tipo de pequeños negocios a fin de identificar las cuentas más comunes que se emplean para un registro veraz, oportuno y eficiente, de las actividades propias del ramo; así como un breve señalamiento de las obligaciones de la entidad respecto al Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Impuesto Sobre la Renta título IV, capítulo I.

El dueño de la empresa, como en muchos otros casos de este ramo ha tenido que aprender el funcionamiento del proceso productivo al través de la experiencia diaria y con las implicaciones lógicas de errores causadas por la falta de alguna instrucción técnica en materia fiscal, contable, administrativa y textil ; es por esta razón, que el estudio de este caso podrá servir a otras personas cuyo interés este centrado en desarrollarse dentro de esta área industrial.

## CAPITULO I GENERALIDADES



## RESEÑA HISTORICA

Los antecedentes históricos de la ropa que utilizamos hoy en día la podemos concretar a tres aspectos fundamentales, estos son manufactura, componentes y modas.

Pero antes de analizar brevemente cada uno de estos conceptos tengamos presente que todos los objetos creados por el hombre en sus orígenes, tenían desde el punto de vista utilitario un OBJETIVO, que era el de hacerle la vida más fácil y agradable. Mas tarde éstos artículos útiles fueron decorados superficialmente, es decir sobre su forma útil. Hoy son artísticamente pensados desde su forma básica , es decir, que el contenido ( UTILIDAD ) y la forma ( DECORACION ) se han integrado o mejor dicho se han fusionado sin opción de separación.

### Componentes y Manufactura

Durante miles de años el ser humano transformó poco a poco lo que le rodeaba, así pues, su primera vestimenta fue elaborada con piel de origen animal, la cual, necesariamente tuvo que aprender a curtir y simplemente hizo algún tipo de amarre para poderlas sujetar a su cuerpo.

Con el paso del tiempo, se fueron descubriendo materiales muy diversos como el lino, la seda, la lana etc. pero la simple obtención de estas materias primas no aportaba mayor cosa. Fue hasta después que se comenzaron a hilar y más tarde a tejer esos materiales que tuvieron una gran utilidad en la vida del ser humano. Las rutinas para obtenerlas, rápidamente se convirtieron en pesadas y excesivamente lentas por que involucraban a un gran numero de personas que debieron haber tenido una gran habilidad manual para poder realizarlas.

La invención del telar manual marco un gran avance a las primeras civilizaciones de la humanidad, ya que permitió obtener la materia prima ( tela ) de forma relativamente más rápida que los procesos anteriores hasta ese momento.

Esta manera de proveerse del material para su vestimenta, se aprovechó durante muchos siglos. Pero un acontecimiento universal propició una nueva forma de producción, a este hecho se le conoce como REVOLUCION INDUSTRIAL.

En el siglo XVIII la revolución industrial influyó en gran medida a la industria del vestir, ya que, los sistemas de fabricación comenzaron a diseñarse con el fin de aprovechar la capacidad de las maquinas para llevar a cabo determinadas tareas anteriormente efectuadas por seres humanos y para controlar la secuencia de las operaciones sin intervención humana.

Surgió entonces una estrecha relación entre las fuerzas económicas e innovaciones técnicas como la división del trabajo, la transferencia de energía y la mecanización de los talleres.

Propiamente el primer paso en la mecanización para producir tela fue la lanzadera volante, patentada en 1733 por el inventor británico John Kay. La lanzadera volante aumento la velocidad del tejido y permitía que una sola persona pudiera realizarlo.

Con este invento nació el telar mecánico que fue perfeccionado, en función de incorporar paulatinamente mejoras, por lo que, a principios del siglo XX se siguió utilizando ampliamente.

Un avance adicional es el telar de Jacquard, el cual permitía emplear varias lanzaderas, cada una con diferente color de hilo para obtener trazos o dibujos que permitían estilizar las prendas.

En la actualidad los telares mecánicos están considerados ya como ineficientes, porque se han desarrollado otros tipos que ya no utilizan la lanzadera sino dardos o chorros de aire comprimido a presión para transportar los hilos de la trama de un lado a otro. Estos telares permiten obtener una altísima producción.

Es muy importante apuntar que la automatización producto de la mencionada revolución industrial, beneficio a la industria del vestido desde dos ángulos . Primero provocó que los componentes básicos, ( la producción de tela y habilitaciones ) fuera más rápida y con mayor variedad.

Segundo también facilitó el ensamble, es decir, su confección porque se pudieron emplear máquinas especializadas en costura, lo que tuvo como consecuencia un aumento en los volúmenes de producción.

### Moda

El tercer aspecto fundamental a considerar, por cierto muy conocido en nuestros días, en el vestir es la moda, la cual está estrechamente vinculada a la vanidad.

La vanidad surge cuando el sentido del poder se apropia del ser humano; y es tal la influencia que tiene sobre las personas que se convierte en el motor que motiva a realizar cosas útiles y bellas.

Pero esta vanidad de la que hablamos también empuja a las personas a pensar egoístamente al grado de pretender anunciar a la sociedad la riqueza y poder que posee. Es por esto, que los creativos del ramo, ( diseñadores ) siempre buscan inseparablemente satisfacer ese deseo natural de vanidad y así mismo, la necesidad de cubrir nuestros cuerpos de los efectos de la naturaleza.

## SEMBLANZA DEL SECTOR PRODUCTOR DE PLAYERAS

En México podemos encontrar a dos grandes categorías de fabricantes de esta prenda que son :

### A ) Los grandes fabricantes.

Que cuentan con toda una estructura administrativa, financiera y de producción, que en muchos casos forman parte de compañías transnacionales y que se sustentan en los grandes volúmenes de manufactura.

### B ) Los pequeños y medianos fabricantes

Que agrupan a la gran mayoría de los talleres familiares en donde tienen como particularidad lo siguiente:

1.- En gran proporción no se encuentran establecidos legalmente por el temor de ver mermados sus limitados ingresos; y aquellos que si tienen la autorización oficial, ignoran el manejo integral de sus derechos y obligaciones para con la hacienda pública.

2.- No cuentan o en su caso existe una gran escasez de métodos administrativos que vigoricen su actividad productiva

3.- El reducido capital con el que se cuenta, ocasiona que los procedimientos más adecuados de producción no se realicen eficazmente.

**CAPITULO II      CATALOGO DE  
CUENTAS**

## CATALOGO DE CUENTAS

El negocio de la manufactura de ropa ( playeras ) como todo tipo de empresa, necesita para su procesamiento contable, de un catálogo de cuentas , que debe ajustarse a las operaciones mismas de la entidad . El que se presenta a continuación esta diseñado para cumplir las necesidades básicas requeridas .

### CUENTAS DE BALANCE

#### ACTIVO CIRCULANTE

##### CAJA

Fondo fijo de caja

##### BANCOS

##### INVERSIONES EN VALORES

##### CUENTAS POR COBRAR

Doctos por cobrar

Clientes

Func. Y Empleados

##### DEUDORES DIVERSOS

##### INVENTARIOS

Terminados

Prod.en proceso

Materias primas

##### IVA ACREDITABLE

Iva acreditable anual

Iva acreditable mensual

##### ISR

Isr pagos provisionales

## INMUEBLES PROPIEDADES PLTA. Y EQUIPO

MAQUINARIA  
EQUIPO DE OFICINA  
EQUIPO DE TRANSPORTE  
EQUIPO DE COMPUTO

D.A. maquinaria  
D.A. oficina  
D.A. Transporte  
D.A. Computo

## OTROS ACTIVOS

GASTOS DE ORGANIZACION  
GASTOS INSTALACION

Amortizacion de gastos  
org.e instalación

## PASIVO CIRCULANTE

DOCTOS POR PAGAR  
PROVEEDORES  
ACREEDORES DIVERSOS  
IMPUESTOS POR PAGAR

10 % retencion honorarios  
2% sobre nóminas  
5% infonavit

Imss cuotas patronales  
Imss cuotas trabajadores

2% sar  
isr retenido  
2% sobre remuneraciones D.F.

IVA POR PAGAR  
Iva al 15%  
ANTICIPO DE CLIENTES  
I.S.R. POR PAGAR  
P.T.U. POR PAGAR

## CAPITAL

CAPITAL SOCIAL  
Fijo  
variable  
RESERVA LEGAL  
RESERVA PARA REINVERSION  
RESULTADO EJERCICIOS ANT.  
RESULTADO DEL EJERCICIO

## CUENTAS DE RESULTADOS

### INGRESOS

Ingresos por venta de producto terminado  
Ingresos por venta de tela  
Ingresos por venta de habilitaciones  
Ingresos por diseños de moldes



Ingresos por producto de segunda  
Ingresos por venta de retacería  
Otros ingresos

**DESCTOS Y BONIF. S/ VENTAS**

Descuentos sobre venta  
Bonificaciones sobre venta  
Rebajas sobre venta

**COMPRAS**

Compra de tela  
Compra de habilitación  
Compra de hilo

**DESCTOS Y BONIF. S/ COMPRAS**

Descuentos sobre compra  
Bonificaciones sobre compra  
Rebajas sobre compra

**GASTOS S/COMPRAS**

Fletes

**NOMINAS**

Sueldos  
Horas extras  
Primas dominicales  
Días festivos  
Vacaciones  
Prima vacacional  
Aguinaldo  
Seguro social  
Sar  
5% infonavit

Indemnizaciones  
Primas de antigüedad

## GASTOS DE OPERACION

Gastos fijos  
Energía eléctrica  
Agua  
Teléfono  
Impuesto predial  
Moldes y patrones  
Correos, periódicos y revistas  
Fletes  
Papelería y suministros  
Atenciones y cortesías  
Gastos de viaje  
Alimentos  
Combustibles  
Otros gastos

## REPARACIONES Y MANTENIMIENTO

Herramientas  
Suministro de limpieza  
R. Y M. De edificio  
R. Y M. De plomería  
R. Y M. De mobiliario  
R. Y M. De maquinaria de producción  
R. Y M. De equipo de transporte  
Oros gastos

## DEPRECIACION ACUMULADA

Dep. acum. Maquinaria  
Dep. acum. De eq. Ofna.

Dep. Acum. Eq. Transporte  
Dep. acum. De eq. de computo  
Amort. gastos de Org. E Inst.

## GASTOS DE ADMINISTRACION

Seguros  
Gastos de viaje  
Correos, periódicos y revistas  
Gastos de relaciones públicas  
Atenciones y cortesías  
Honorarios por serv. contables  
Honorarios por asuntos legales  
Combustibles

## GASTOS DE VENTA

Comisiones de venta local  
Comisiones de venta foránea  
Publicidad  
Gastos de promoción  
Papelería y suministros  
Gasto de viaje  
Teléfonos  
Correos, periódicos y revistas  
Fletes  
Gastos de relaciones públicas  
Atenciones y cortesías  
Combustibles  
Otros gastos

## GASTOS FINANCIEROS

Utilidad o perdida cambiaria  
Intereses  
Comisiones bancarias

**CAPITULO III      MOVIMIENTO DE  
Cuentas      DE  
RELEVANTES**

## DESCRIPCION DEL MOVIMIENTO DE CUENTAS IMPORTANTES

Con objeto de facilitar el registro de las operaciones. A continuación se presenta el movimiento de las cuentas que revisten mayor importancia dentro de este tipo de pequeños negocios.

### CAJA

Por el importe que ingrese en la caja	Por el importe de dinero que egrese de la caja
Por el importe de sobrante en efectivo	Por el importe de dinero faltante.

El saldo representa la cantidad de dinero existente en nuestra caja

### BANCOS

<ul style="list-style-type: none"><li>• Por el importe de los depósitos en ctas. bancarias</li><li>• Por los intereses que los bancos abonan en nuestra cta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Por el importe de los cheques expedidos.</li><li>• Por las comisiones cobradas de la institución bancaria</li></ul>
--	---

El saldo de esta cuenta representa el dinero que efectivamente se encuentra depositado en nuestra cuenta de cheques.

### INVERSIONES EN VALORES

Por valor nominal de las inversiones en valores contratadas con el sistema financiero Mexicano.	Por el valor nominal al vencimiento de las inversiones contratadas con el sistema financiero Mexicano.
---	--

El saldo representa las inversiones en valores contratadas con el sistema financiero mexicano

## CUENTAS POR COBRAR

Clientes

Doctos. Por cobrar

Func. Y empleados

<ul style="list-style-type: none"><li>• Por el importe de las ventas de mercancías a crédito. ( CLIENTES )</li><li>• Por el valor nominal de los doctos. Recibidos, suscritos o endosados a favor nuestro. (DOCTOS X COBRAR )</li><li>• Por el importe de los préstamos hechos a nuestros empleados. ( F Y EMPL. )</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Al pagar la totalidad o parte del aduado ( CLIENTES )</li><li>• Al devolver mercancías o concederles reb (CLIENTES )</li><li>• Por los doctos. Cobrados, por nosotros y los endosos hechos a terceros. ( DOCTOS X COBRAR )</li><li>• Por el pago parcial o total de nuestros empleados. ( FUNC. Y EMPL. )</li></ul>
--	---

El saldo representa los importes pendientes de cobro a : clientes, empleados y también el valor nominal de los documentos por cobrar.

## DEUDORES DIVERSOS

Por las cantidades que, por conceptos distintos a la venta de mercancías, nos deban terceras personas.

Por los pagos a cuenta o en liquidación efectuados por los deudores.

El saldo representa el importe de dinero que tenemos derecho a cobrar a terceros por conceptos distintos a la venta de mercancías

## INVENTARIOS

<ul style="list-style-type: none"><li>• Por importe del inventario inicial a precio de costo</li><li>• Por importe del inventario final ( recuento físico ) a precio de costo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Por el traspaso del inventario inicial a la cuenta de compras.</li></ul>
---	--

Esta cuenta, al comienzo del ejercicio representa la existencia de mercancías; pero tan pronto se empiezan a efectuar operaciones de compra y venta de mercancías su saldo ya no refleja la existencia correcta, por lo que pierde significado. Al terminar el ejercicio el inventario inicial se debe traspasar a la cuenta de compras, para determinar el total de mercancías.

## IVA ACREDITABLE

Del impuesto al valor agregado que los proveedores o acreedores trasladan al contribuyente	Por la compensación contra la cuenta IVA TRASLADADO en el cálculo del entero del impuesto al valor agregado
--	---

El saldo de esta cuenta representa el impuesto al valor agregado que los proveedores o acreedores trasladan al contribuyente. Al finalizar el ejercicio debemos calcular el entero al IVA por lo que esta cuenta debe quedar saldada

**MAQUINARIA**  
**EQUIPO DE OFICINA**  
**EQUIPO DE TRANSPORTE**  
**EQUIPO DE COMPUTO**

Por el costo de adquisición de los activos señalados en este rubro.

Por el precio pagado, que permita adicionar nuevas funciones a los activos. LAS REFACCIONES NO DEBEN DE INCREMENTAR EL VALOR DE LOS ACTIVOS

Por el precio de costo de los activos fijos que se vendan.

El saldo representa el importe a precio de costo de los activos fijos ( MAQUINARIA, EQ. DE OFNA., EQ. DE TRANSPORTE, EQ. DE COMPUTO ) propiedad del negocio

**DEPREC. ACUM. MAQUINARIA**  
**DEPREC. ACUM. EQ. OFNA.**  
**DEPREC. ACUM. TRANSPORTE**  
**DEPREC. ACUM. EQ. COMPUTO**

Por la venta de los activos referentes a cada concepto

Por el cálculo de la depreciación a cada activo mencionado

El saldo acreedor representa el demérito acumulado de los activos fijos, por uso al que estan sometidos o por el transcurso del tiempo.



## GASTOS DE ORGANIZACION

Por el importe de los gastos legales pagados, al inicio de las actividades de la empresa	
--	--

El saldo representa los gastos legales pagados al inicio de las actividades de la empresa.

## GASTOS DE INSTALACION

Por el importe de los gastos pagados al inicio de las operaciones de la empresa, para acondicionar el local a las necesidades del negocio.	
--	--

El saldo representa los gastos iniciales para acondicionar el local a las necesidades del negocio.

## DOCTOS POR PAGAR

Por el valor nominal de los doctos. Que se paguen	Por el valor nominal de los doctos. Pendientes de pago.
Por el valor nominal de los doctos. Que se cancelen	Por el valor nominal de los doctos. Que suscribamos.

El saldo acreedor de esta cuenta representa el valor nominal de los documentos pendientes de pago.

## PROVEEDORES

Por el importe de los abonos o pagos totales hechos a los proveedores.

Por el importe de las dev., realizadas, las reb. y desc tos recibidos por los proveedores

Por el importe de las compras de mercancías a crédito.

Por el importe de los intereses que son aplicados por, demora en el pago.

El saldo representa el importe de las compras de mercancía a crédito pendientes de pago.

## ACREEDORES DIVERSOS

Por el importe de los abonos o pago total a los acreedores

Por el importe de las cantidades que, por conceptos distintos de las compra de mercancías, se deban a terceras personas.

El saldo acreedor de esta cuenta representa el importe de las cantidades que, por conceptos distintos de la compra de mercancías, se deben a terceras personas

## IMPUESTOS POR PAGAR

10 % retención honorarios

2% sobre nominas

5% infonavit

IMSS cuotas patronales

IMSS cuotas trabajadores

2% SAR

Isr retenido

2% sobre remuneraciones D.F.

---

Por el pago realizado a la SHCP	Por el importe de los impuestos o aportaciones de seguridad social a pagar por los contribuyentes derivados de los conceptos anteriores
---------------------------------	---

El saldo de esta cuenta representa el importe de los impuestos o aportaciones de seguridad social a pagar por parte del contribuyente.

## IVA TRASLADADO

---

Por la compensación contra la cuenta de IVA ACREDITABLE en el cálculo del entero del impuesto al valor agregado	Por el importe del IVA que el contribuyente cobra a sus clientes
---	--

El saldo de esta cuenta representa el impuesto al valor agregado cobrado a sus clientes. Al finalizar el ejercicio debemos calcular el entero al IVA por lo que esta cuenta debe quedar saldada.

## VENTAS

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Por los saldos que arrojen las cuentas de dev y reb sobre venta.</li><li>• Por el traspaso a la cuenta de pérdidas y ganancias</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Por las ventas de productos efectuadas, ya sea, al contado o a crédito.</li></ul> |
|--|---|

El saldo representa el importe por ventas al contado o a crédito de mercancías durante el periodo. Al terminar el ejercicio recibe los trasposos de las ctas de dev. Y reb sobre ventas, que permite determinar las ventas netas

## DEV Y REB / VENTAS

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Del importe de las mercancías devueltas por nuestros clientes además de las rebajas, otorgadas, consideradas a precio de venta</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Por el traspaso a la cuenta de ventas.</li></ul> |
|--|--|

El saldo representa el importe de las dev. autorizadas y rebajas concedidas a nuestros clientes. Al terminar el ejercicio, su saldo se debe traspasar a la cuenta de ventas para obtener las ventas netas.

## COMPRAS

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Por las compras de tela efectuadas, ya sea, al contado o a crédito.</li><li>• Por el saldo que arroje la cuenta de gtos/compra</li><li>• Por el traspaso del Inventario inicial de mercancías a precio de costo</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Por los saldos que arrojen las cuentas de dev. y Reb. Sobre compra.</li><li>• Por el importe de inventario final ( recuento físico ) a precio de costo.</li><li>• Por el traspaso a la cuenta de pérdidas y ganancias</li></ul> |
|---|---|

El saldo representa el importe total de tela y habilitaciones compradas durante el periodo. Al terminar el ejercicio recibe los traspasos de las ctas de dev y reb sobre compras, que permite determinar las COMPRAS NETAS, después también recibe el costo del inventario inicial con lo que se obtiene el total de mercancías. Para obtener el COSTO DE LO VENDIDO debemos de disminuir el valor del inventario final, por último el saldo lo traspasamos a la cuenta de pérdidas y ganancias para obtener la utilidad o pérdida del ejercicio.

## GASTOS / COMPRAS

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Por el importe de los gastos que se tengan que efectuar con motivo de la adquisición de mercancías, como, por ejem. los acarreos, las comisiones, los impuestos sobre importación, etc.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Por el traspaso a la cuenta de compras.</li></ul> |
|---|---|

El saldo de esta cuenta representa el total de los gastos efectuados por compra de tela y habilitaciones. Al termino del ejercicio se debe traspasar este saldo a la cuenta de compras, para determinar las compras totales.

## DEV Y REB / COMPRAS

• Por el traspaso a la cuenta de compras.

Por el importe de las mercancías que habiendo sido compradas, posteriormente se devuelven parcial o totalmente, consideradas a su precio de costo. Además de las rebajas obtenidas sobre el importe de los artículos adquiridos.

El saldo representa el importe de las mercancías dev. Y las rebajas obtenidas de nuestros proveedores. Al terminar el ejercicio se debe traspasar el saldo a la cuenta de compras para determinar las compras netas.

## GASTOS DE ADMINISTRACION

Por el importe de todos aquellos gastos que se paguen con el objeto de sostener las actividades destinadas a la dirección y administración del negocio.

Por el importe de la depreciación de los bienes en uso y servicio del área administrativa.

Por el importe de su saldo con cargo a la cuenta de resultados.

El saldo representa los gastos realizados para sostener las actividades destinadas a la dirección y administración del negocio. Al finalizar el ejercicio se debe traspasar a la cuenta de pérdidas y ganancias para determinar el resultado del ejercicio.

## GASTOS DE VENTA

Por el importe de todos aquellos gastos que se paguen en relación directa con la promoción, realización y desarrollo del volumen de ventas.	Por el importe de su saldo con cargo a la cuenta de pérdidas y ganancias.
---	---

Por el importe de la depreciación de los bienes en uso y servicio del área de ventas.	
---	--

El saldo de esta cuenta representa los gastos realizados directamente por el área de ventas. Al finalizar el ejercicio se traspasa a la cuenta de pérdidas y ganancias para determinar el resultado del ejercicio.

**CAPITULO IV      LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO**



## ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Para el administrador de la entidad es de vital importancia conocer los principios mínimos por los cuales se regirán las relaciones de trabajo entre los patrones y los obreros, empleados, etc.

### 1.- Relaciones de individuales de trabajo

- Duración de las relaciones de trabajo
- Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo
- Rescisión de las relaciones de trabajo
- Terminación de las relaciones de trabajo

### 2.- Condiciones de trabajo

- Jornada de trabajo
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Normas protectoras y privilegios del salario
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresa

### 3.- Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones

- Obligaciones de los patrones
- Obligaciones de los trabajadores
- De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

### 4.- Trabajo de las mujeres

5.- Trabajo de los menores

6.- Trabajos especiales

- Trabajadores de confianza

7.- Relaciones colectivas de trabajo

- Coaliciones
- Sindicatos, Federaciones y confederaciones
- Contrato colectivo de trabajo
- Contrato- ley
- Reglamento interior de trabajo

8.- Huelgas

9.- Riesgos de trabajo

10.- Autoridades del trabajo y servicios sociales

Esta ley presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre la persona que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo cual, la falta de este mencionado contrato por escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues la ley imputa al patrón la falta de tal formalidad. Por otro lado, si no se determina el servicio o servicios que deba prestar el trabajador, este quedara obligado únicamente a desempeñar el trabajo que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa. Sin embargo las condiciones del trabajo ya se encuentran definidas en los contratos colectivos aplicables, y por disposición expresa de la ley, esta predominará sobre el contrato individual de trabajo.

También por disposición expresa de la ley, los empleados de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos, siempre y en todo caso, deberá firmarse con éstos empleados un contrato individual de trabajo.

El contrato de trabajo constituye una necesidad de carácter administrativo, tanto para el trabajador como para la empresa .

Para el trabajador representa un documento que le otorga certeza respecto de :

- Sus obligaciones particulares : lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio.
- La contraprestación que recibe por su trabajo : salario, descansos vacaciones, retribuciones complementarias, etc.
- Su estabilidad relativa en el empleo.

Para la empresa :

- Facilita exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sobre todo si se hace parte integrante del mismo el análisis del puesto, cuando menos su descripción.
- Porque permite resolver con seguridad cualquier disputa sobre la manera concreta de desarrollar el trabajo
- Porque constituye un elemento indispensable como prueba, por estar firmado por el trabajador, en posibles conflictos laborales.

## RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Las relaciones individuales de trabajo pueden ser :

- 1.- Por tiempo indeterminado.

Constituye la regla general en las relaciones laborales, donde una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo que constituya para la empresa una necesidad permanente, mediante el pago de un salario.

## 2.- Por tiempo determinado.

La relación de trabajo por tiempo determinado puede ser de dos tipos :

**Eventual.** Aquella relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya , para la empresa una actividad extraordinaria y accidental, mediante el pago de un salario.

**Temporal.** Es aquella relación por lo cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado que constituya para la empresa una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo, mediante el pago de un salario. Este tipo de contrato puede adoptar a su vez las siguientes formas :

- **Contrato por obra determinada.** Es el documento individual de trabajo por tiempo determinado cuya duración se sujeta a la terminación de la obra que estipula el mismo.
- **Contrato a precio alzado.** Es el documento individual de trabajo por tiempo determinado, en el cual la remuneración es global por la obra material del mismo.

Los contratos temporales se prorrogarán a su vencimiento por todo el tiempo que sea necesario, mientras subsistan las necesidades que le dieron origen.

En el caso de los vendedores, se puede establecer un contrato en el que se estipule un componente salarial base que asegure la permanencia del vendedor en la empresa, y un componente por comisión que represente un incentivo adicional para que mejore su desempeño.

Habitualmente las relaciones laborales se establecen bajo el régimen de contrato indeterminado en los puestos directivos y contratos por tiempo determinado para el personal operativo y auxiliar.

En el caso de tener más de 20 empleados se recomienda contar con un contrato colectivo de trabajo.

Las relaciones colectivas de trabajo están establecidas en el título séptimo de la ley federal del trabajo, donde se reconoce el derecho de los trabajadores asociarse para el mejoramiento y defensa de sus intereses, y señala que, el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El reglamento interior de trabajo se define como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa dentro de las que destacan :

- Horas de entrada y salida

- Lugar y momento donde se inicia la jornada
- Días y lugares de pago
- Normas para el uso de asientos y sillas
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo
- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores
- Permisos y licencias
- Todas las disposiciones disciplinarias y su forma de aplicarse
- Todas las normas necesarias en el ramo de la confección de ropa para conseguir la mayor seguridad en el desarrollo del trabajo

## LEY DEL SEGURO SOCIAL

Esta ley establece en su título segundo, las personas que son sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio, mismo que comprende :

Riesgos de trabajo  
 Enfermedades  
 Invalidez y vida  
 Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez  
 Guarderías y prestaciones sociales

También establece las obligaciones de los patrones referentes a su registro como tal, e inscripción de los trabajadores al IMSS, información de sus altas y bajas, modificaciones de salario y demás datos, conforme a las disposiciones de la ley del IMSS y sus reglamentos.

## LEY DEL INFONAVIT

Se establece en su artículo 29, las obligaciones de los patrones, para inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el instituto, y a su vez

determinar el monto y efectuar el pago de las aportaciones por el cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio; así como proporcionar la información relativa a cada trabajador conforme lo señala ésta ley, y en los términos de la ley de los sistemas de ahorro para el retiro y su reglamento.

## LEY DE SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO

Con la creación del sar se estableció una nueva prestación obligatoria para los trabajadores que consiste en el 2% del salario integrado del trabajador que deberá aportar el patrón para complementar el fondo del IMSS dirigido al retiro de dicho empleado . De igual forma, como ya se hizo mención el patrón deberá realizar, la aportación del 5% para la vivienda de los trabajadores ( INFONAVIT )

El monto de estas aportaciones se realiza, bimestralmente en el sistema bancario, mediante formatos creados específicamente para el sar. Las aportaciones recibidas se canalizarán en forma individual a una de las administradoras de fondos ( AFORES ) que seleccione cada trabajador.

## SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Todos los negocios deben cumplir con el reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y normas relativas que se presentan en el capítulo sobre instalaciones : Ubicaciones y servicios auxiliares y en los anexos a este documento.

**CAPITULO V**

**FUNDAMENTO LEGAL  
SOBRE LAS RELACIONES  
ENTRE PATRONES  
TRABAJADORES Y  
GOBIERNO**



## NECESIDAD DE LA RELACION PATRON EMPLEADO

Para poder entender mejor lo que a continuación trataremos, es necesario tener en mente que si bien es cierto, el nivel tecnológico en el que nos encontramos actualmente permite realizar múltiples operaciones automatizadas, aún es necesaria la intervención del hombre en los procesos productivos. Dicho lo cual para que las negociaciones logren desarrollar la actividad para la que fueron creadas necesitan forzosamente una combinación de recursos humanos y recursos materiales. Es decir primero, se necesita a una persona con los deseos de invertir en bienes para obtener ganancias y segundo personas que presten un servicio a otra mediante un salario, capaces de transformar la materia prima en un artículo terminado.

Es por la razón anterior que en la fabricación de prendas de vestir independientemente de que para el dueño el objetivo prioritario sea la obtención de utilidades, la operación misma del negocio implica también una segunda función y que es de carácter social, puesto que, permite generar el sustento diario a sus empleados y así tener un nivel de vida digno en base al esfuerzo realizado por cada uno.

Es intención de este proyecto servir como consulta en cuanto al tratamiento fiscal de los sueldos y salarios que el micro empresario dedicado al ramo de la fabricación de ropa entregue a sus empleados.

Por tanto para seguir un orden lógico los pronunciamientos que a continuación se mencionan, desde mi punto de vista son los fundamentos legales sobre las relaciones entre patronos, trabajadores y gobierno.

## FUNDAMENTO LEGAL SOBRE LA RELACION ENTRE PATRON, TRABAJADORES Y GOBIERNO

El artículo 123 constitucional dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil a cambio de una retribución; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

El artículo 82 de la ley federal del trabajo señala que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo .

El artículo 90 de la ley federal del trabajo indica que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Así mismo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

El artículo 26 del código fiscal de la federación precisa que son responsables solidarios con los contribuyentes :

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

III.- La persona o personas cualquiera que sea el nombre con que se le designe, que tengan conferida la dirección general, la gerencia general o la administración única de las personas morales, serán responsables solidarios por las contribuciones causadas o no retenidas por dichas personas durante su gestión, así como por las que debieron

pagarse o enterarse durante la misma, en la parte del interés fiscal que no alcance a ser garantizada con los bienes de la persona moral que dirigen .

El artículo 78 de la ley del impuesto sobre la renta considera como 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

Como complemento el artículo 81 del reglamento del impuesto sobre la renta que también son ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, en los términos del artículo 78 de ISR. El importe de las becas otorgadas a personas que hubieren asumido la obligación de prestar servicios a quien otorga la beca, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre con el cual se les designe.

Para ejemplificar lo transcrito en los dos últimos artículos respecto a lo que considera la ley del ISR y su reglamento sobre los ingresos gravables en la prestación de un servicio personal independiente se encuentran :

- A) Sueldos y salarios
- B) Premios y gratificaciones
- C) Horas extras
- D) Participación de utilidades
- E) Primas
- F) Comisiones
- G) Pagos en especie

H) Subsidios

I) Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro

J) Becas otorgadas

K) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

Puesto que los beneficios por previsión social otorgados a los trabajadores son diversos y varían de acuerdo a las posibilidades de cada empresa.

Las prestaciones mínimas legales que deben percibir los trabajadores son:

**Aguinaldo .-** Equivalente a quince días de salario, por lo menos, que debe pagarse antes del veinte de diciembre.

**Vacaciones .-** Las cuales se pagarán a los trabajadores que tengan más de un año de servicios, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año de servicios, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

**Prima vacacional.-** Que será el 25% sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.

**Participación de utilidades.-** Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de utilidades de los trabajadores en

las utilidades de las empresas. Que en estos momentos corresponde al 10%.

**Prima dominical.-** Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

**Prima de antigüedad.-** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad. Esta prima consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios y se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos.

Además de inscribir al trabajador en:

**Instituto Mexicano del Seguro Social**

Como punto importante derivado de los aspectos mencionados con anterioridad en este trabajo, debemos señalar que al contratar personal para trabajar en la empresa, además de pagarle un salario por la actividad que realice debemos proporcionarle otros beneficios de carácter legal y social, que tienen influencia económica en el negocio.

Tampoco debemos pasar por alto que también estamos obligados a realizar retenciones sobre los ingresos que ellos perciben por su trabajo personal subordinado.

De esta manera concreta y breve se crean los antecedentes para que el micro empresario atienda esta materia que también forma parte de las actividades propias de la empresa.

Por lo tanto es indispensable conocer lo que la Ley del ISR considera como :

Ingresos gravables,  
Ingreso no gravable  
Ingreso Exento

Respecto a salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

Pero antes de mostrar cuadros sinópticos que faciliten el entendimiento de los conceptos anteriores, el empresario ya se habrá hecho la pregunta

¿ Porque me interesa a mí entender lo que considera la LISR. como ingresos gravados, no gravados y exentos en cuanto a sueldos de empleados míos, por que a fin de cuentas son ingresos de ellos y no del negocio ?

Y la respuesta estriba en que el trabajador al percibir un ingreso por la prestación de un servicio personal subordinado esta obligado exceptuando el que gane salario mínimo a pagar un impuesto al fisco y el patrón como ya se vio, tiene la obligación legal de retener estas contribuciones y después enterarlas mediante pagos provisionales y anuales a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

**Ingresos por la prestación de un servicio personal  
Subordinado exentos del pago del ISR**

<b>CONCEPTO</b>	<b>LIMITE DE LA EXENCION</b>
1.- Prestaciones distintas del salario de trabajadores con SMGAG	Total sin exceder los mínimos de la LFT, calculados sobre la base del SMGAG
2.- Tiempo extra de trabajadores con SMGAG	Total sin exceder los máximos de la LFT
3.- Tiempo extra de trabajadores con más del SMGAG	50% sin exceder lo marcado por la LFT y hasta cinco veces el SMGAG por cada semana de trabajo
4.- Remuneración por trabajadores con más del SMGAG	50% sin exceder lo marcado por la LFT y hasta cinco veces el SMGAG por cada semana de trabajo
5.- Indemnizaciones por riesgos y enfermedades	Total
6.- Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro y pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes de la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez prevista en la LSS y en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte.	Nueve veces el SMGAG por cada día
7.- Reembolso de los gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral otorgados de manera general.	Total
8.- Prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas.	Total

9.-Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general.	Total, cuando el salario y las prestaciones de la previsión social no rebasen 7 SMGAG cuando rebasen, hasta una vez el SMGAG elevado al año
10.- Entrega de aportaciones y sus rendimientos provenientes de las subcuentas de vivienda de las cuentas individuales preexistan en la LSS, así como las casas habitación proporcionadas a los trabajadores.	Total, siempre que en el caso de casas habitación proporcionadas por empresas, éstas reúnan requisitos de deducibilidad de los titulo II o IV.
11.- Ingresos en servicios derivados de prestamos otorgados de manera general a trabajadores sindicalizados.	Total, cuando los ingresos del trabajador en el año anterior no haya excedido de 7 SMGAG, el préstamo no sea mayor a 1 salario mensual en el ejercicio y el plazo sea de tres meses máximo
12.- Ingresos provenientes de cajas o fondos de ahorro.	Total, cuando cumplan requisitos de deducibilidad
13.- Cuotas de seguridad social de los trabajadores pagadas por los patrones.	Total
14.- los obtenidos al momento de la separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnización u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS	Noventa veces el SMGAG por cada año de servicio o de contribución en el caso de la subcuenta del seguro de retiro, de la subcuenta de retiro, cesantía de la edad avanzada y vejez. Toda fracción de más de seis meses se considera un año completo
15.- Gratificaciones anuales	30 días de SMGAG, si se otorgan en forma general
16.- Primas vacacionales	15 días de SMGAG, si se otorgan en forma general
17.- P.T.U.	15 días de SMGAG, si se otorgan en forma general



18.- Primas dominicales	1 SMGAG diario por cada domingo trabajado
19.- Los percibidos para gastos de representación y viáticos	Total, cuando sean efectivamente erogados en servicios del patrón y se compruebe estas circunstancias con documentación de terceros que reúna requisitos fiscales.

**CAPITULO VI      NUEVA LEY DEL INSTITUTO  
MEXICANO DEL SEGURO  
SOCIAL**

## SOBRE LAS APORTACIONES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Entre otros motivos que propician el incumplimiento, tanto en forma como en tiempo de las obligaciones que el patrón tiene en relación a las aportaciones que debe efectuar al Instituto Mexicano del Seguro Social, es la complejidad en la aplicación de la NLSS

Por lo anterior, es común en este medio encontrar a personas en la situación de esperar a que el IMSS requiera de las cuotas no pagadas en su momento, presentando para ello la hoja de liquidación correspondiente. Cuando esto sucede, el patrón únicamente se limita a pagar lo que el IMSS presenta; es obvio suponer que el mencionado requerimiento incluye recargos por el incumplimiento en las aportaciones.

Como comentario a lo anterior uno de los principales objetivos de la contaduría, es la de proporcionar información financiera veraz y oportuna, apoyándose en principios de contabilidad generalmente aceptados; en palabras más sencillas debemos dar solución a esta necesidad, mediante la creación de sistemas de información y control que de acuerdo a las dimensiones del negocio pueda cumplir con los ordenamientos de seguridad social y que permita en adición, la verificación sobre la existencia, naturaleza e importe de las obligaciones a cargo, de manera ágil y sencilla; es decir, no esperar a que el Instituto realice los cálculos y después cubrirlos, sino por el contrario, efectuar las operaciones y más tarde enterarlas con oportunidad.

Este punto esta relacionado con el artículo 15 de la NLSS en la que señala entre otras obligaciones del patrón los párrafos sigtes.

## OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

I.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles, conforme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos.

II.- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por los trabajadores, además de otros datos que exiga la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los 5 años siguientes al de su fecha.

III.- Determinar las cuotas obrero-patronales y enterar su importe al IMSS.

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

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

También debemos de tomar en consideración quiénes son sujetos del seguro social; al respecto el artículo 12 de la LSS menciona en su párrafo I :

Son sujetos del SS, las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de impuestos y derechos.

Es pues, importante apuntar que el cumplimiento de lo señalado en la NLSS se vera reflejado también en beneficios para la empresa, puesto que la información presentada en los estados financieros mostrarán con mayor precisión la situación en que se encuentra el negocio y que a su vez se puedan tomar mejores decisiones.

Por el contrario no considerar en nuestros reportes mensuales, las cuotas obrero-patronales al IMSS tendrán un incidencia muy importante puesto que :

- Se reportarán utilidades mayores a las realmente obtenidas y por ende los impuestos a cargo se incrementen
- Se originarán recargos, por el incumplimiento o por efectuar las cuotas de pago fuera del plazo señalado por el Instituto.
- Las retenciones en las que el patrón tiene la obligación de relizar sobre aportaciones de los trabajadores hacia el IMSS no se realicen o en su caso sean incorrectas.

Establecido entonces el compromiso de la entidad respecto a las aportaciones de seguridad social nos enfrentamos a la pregunta ¿ Qué elementos se necesita conocer y además controlar respecto al personal que trabaja con nosotros, para aplicar adecuadamente la LSS ?

Previamente para dar respuesta a esta pregunta se necesita establecer la estructura que mantiene la NLSS con respecto a las cinco ramas de aseguramiento que son :

## RAMOS DE ASEGURAMIENTO NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

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

Las cuales se deben cumplir en términos de porcentaje sobre el salario base de cotización ( SBC ) del periodo de trabajo

Por lo tanto se necesita tener información debidamente clasificada en tres áreas que que son :

- Trabajadores
- Empresa
- Porcentajes de aportacion obrero patronales

- TRABAJADORES
- 1.- Monto del sueldo
  - 2.- Prestaciones adicionales al sueldo
  - 3.- Horario de trabajo
  - 4.- Horas extras trabajadas
  - 5.- Ausencias - injustificadas  
- justificadas
  - 6.- Incapacidades
  - 7.- No. De afiliación al IMSS del empleado
  - 8.- Puesto
  - 9.- Tipo de salario
  - 10.- Fecha de ingreso
  - 11.- Antigüedad

## 12.- Modificaciones al sueldo y prestaciones

### EMPRESA

- 1.- Registro patronal
- 2.- Nombre o razon social
- 3.- Domicilio
- 4.- Actividad
- 5.- Inicio de operaciones
- 6.- Clase y fracción conforme al catálogo de actividades del art.13 del reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo.
- 7.- En el caso de más de un año de actividad, la prima pagada en el año anterior sobre riesgo de trabajo.

### PORCENTAJES DE APORTACION OBRERO PATRONALES

Para un mejor entendimiento por lo que respecta a las tasas en términos de porcentajes sobre el SBC. se presenta el siguiente cuadro sinóptico

**PORCENTAJE DE APORTACIONES OBRERO-PATRONALES DE LA  
NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL ( Actualizada al 1º. De Enero del 2001)**

Seguro de	Limite (VSMGDF)	Prestaciones en especie	Patron	Trabajador
Enfermedades y maternidad	25	Especie	15.85% de 1 SMGDF (1)	
			Tratándose de SBC superiores a 3VSMGDF. Además se pagará : 4.53% Sobre diferencia entre el SBC y el limite de 3 VSMGDF (2)	1.52% Sobre la diferencia entre el SBC y el limite de 3 VSMGDF (3)
		Dinero	0.70% del SBC	0.25% del SBC
E. Y M. (Pensionados)	25	Especie	1.05% del SBC	0.375% del SBC
Riesgos de trabajo	25	Especie y dinero	% correspondiente al grado de riesgo de la empresa, por el SBC.	
Invalidez y vida	18 (4)	Dinero	1.75% del SBC	0.625% del SBC
Retiro	25	Dinero	2% del SBC	
Cesantía y vejez	18 (4)	Dinero	3.150% del SBC	1.125% dle SBC
Guardería y prestac. sociales	25	Especie	1% del SBC	

- (1) Este porcentaje se incrementara en un 0.65% el 1 de Enero de cada año hasta el 2008
- (2) Este porcentaje se reducira en un 0.49% el 1 de Enero de cada año hasta el 2008
- (3) Este porcentaje se reducira en un 0.16% el 1 de Enero de cada año hasta el 2008
- (4) Este limite aumentara en un 1 salario mínimo de cada año hasta llegar a 25 VSMGDF en el año 2007



Como podemos ver la LSS hace referencia al SBC (salario base de cotización) en múltiples ocasiones pero ¿Cómo lo determinamos ?

Para ello nos apoyamos en el artículo 30 de la LSS en el define el concepto de :

Salario fijo : Cuando se componga de elementos fijos y retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida.

Salrio variable : Cuando por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos.

Salario mixto : Cuando el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables

Y por otro lado el artículo 27 de la misma ley señala que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Es tan importante entender este concepto con claridad que requiere de un estudio especial, ya que una mejor comprensión de lo que los legisladores pretenden en esta materia, tendra efecto positivo sobre los procedimientos para el calculo de las aportaciones al IMSS.

## SALARIO BASE DE COTIZACION

Recordemos que las prestaciones mínimas a que tiene derecho un trabajador por un año de trabajo son :

15 días de aguinaldo  
6 días de vacaciones por el primer año de trabajo  
25% sobre los días de vacaciones

Esto quiere decir, que el aguinaldo, vacaciones, y prima vacacional son por año de trabajo, por tanto a cada día de trabajo corresponde una parte proporcional de cada prestación.

En terminos reales no se pagan únicamente 365 días de trabajo sino además, 15 días de aguinaldo más una prima vacacional de 1.5 días calculado sobre la base del 25% sobre 6 días de vacaciones, esto es :

6 días vacaciones x 25%	=	1.5 días
Más : 15 días aguinaldo	=	15 días
Total		16.5 días adicionales

<u>16.5 días adicionales</u>	=
365 días de salario en un año	

= 0.0452% Factor de integración mínimo según LFT

El factor de integración del trabajo es una representación numérica porcentual del salario real que se paga a un trabajador; en este ejemplo son las mínimas de ley. No olvidar que las vacaciones se incrementan en dos días para el segundo año de trabajo lo que modifica el importe de la prima vacacional que percibe el trabajador y que a su vez esta modifica el factor de integración.

Por lógica, un patrón al proporcionar prestaciones adicionales a las mínimas de acuerdo a la LFT a sus trabajadores, elevará el Factor de Integración.

Pero ¿ Cuáles y hasta que limite o condiciones la LSS permite otorgar prestaciones adicionales al salario de los trabajadores sin que éstas se integren al salario. ?

## PRESTACIONES ADICIONALES AL SALARIO DE LOS TRABAJADORES

### Fondo de ahorro la LSS en su art 27 Fracc. II

Cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no integra; en el caso de que la aportación del patrón sea superior a la del trabajador, la diferencia entre estas dos aportaciones será la que si integre.

En este sentido, y desde el punto de vista del patrón según el RISR en su art. 22 señala que para que las aportaciones para fondos de ahorro puedan ser deducidas respecto de sus ingresos es necesario que :

A) las aportaciones no excedan del 13% de los salarios de cada trabajador

B) considerar exclusivamente la parte que no exceda de 10 VSMG del área geográfica donde se ubique el establecimiento

C) que las aportaciones se retiren una vez al año o al término de la relación de trabajo.

D) que las aportaciones se destinen a otorgar prestamos a los trabajadores participantes.

### Alimentación y habitación

Que cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores entendiéndose por onerosa, que el trabajador pague al patrón cuando menos el equivalente al 20% de un SMGDF. (en el caso de los alimentos que recibe del patrón pueden ser tan solo uno o los tres diarios pero que el trabajador pague cuando menos el mencionado 20% SMGDF)

Si el trabajador paga un porcentaje menor al legal ( 20% s/SMGDF) o no paga nada por alimentación o habitación , se considerará gratuito. Bajo este supuesto la LSS indica que se debe incrementar su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones en un 50%.

Por último, cuando la alimentación no cubra los tres alimentos sino uno o dos de estos se adicionará al salario un 8.33% por cada uno. ( claro, en el supuesto de que el trabajador pague un importe menor al legal o no pague nada )

### Despensas

Las despensas en dinero o en especie ( vales ) siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMGDF no se integrará al salario, cuando este concepto se otorgue en un porcentaje al señalado, el excedente si integrará al salario base de cotización.

### Premios de asistencia y puntualidad

Para que los premios de puntualidad y asistencia no se integren al salario, cada uno de estos no debe ser superior al 10% del SBC. Las cantidades adicionales por estas prestaciones si integrará.

### Bonos o premios de productividad

Estas prestaciones la LSS no las considera excluyentes en la integración del SBC. Por lo tanto, todas las percepciones por estos conceptos si integran el SBC.

### Ayuda para transporte

Si la prestación se entrega en forma general y permanente a los trabajadores si integra al SBC. No integra cuando se otorgue como instrumento de trabajo, o bien a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación.

### Seguros de vida, invalidez y gastos médicos

Los seguros por estos conceptos no integran al salario ya que, si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global en favor de sus trabajadores. La razón por la que no integra al SBC es que los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y solo se verán beneficiados por el seguro, solo si se presenta la eventualidad prevista en el contrato. Si integra al salario cuando a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro. El criterio que se sigue esta orientado a que el trabajador es quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico.

### Bonos o premios de antigüedad

Estos beneficios sí integran el SBC. Puesto que son entregados por los servicios prestados.

### Horas Extras

Las horas extras de labor realizadas por los trabajadores No integran el SBC. Siempre y cuando no exceda de lo marcado por la LFT es decir, no más de tres horas diarias ni más de tres veces a la semana.

### Salarios fijos, mixtos y variable

Hasta este punto estamos en condiciones de señalar que el SBC de un salario fijo se integra por las el sueldo que recibe el trabajador mas las prestaciones mínimas de ley, por lo menos. Pero ¿Qué sucede cuando un trabajador percibe además de un salario fijo un a compensación adicional, como sería el caso de comisiones sobre venta.?

Entonces para determinar el SBC se tienen que considerar dos aspectos :

La parte fija

La parte variable

Para obtener la parte variable se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes y se dividirán entre el número de días de en que se devengo el salario.

Parte fija	\$
Más :	
Parte variable	<u>\$</u>
Salario mixto	\$

De igual manera para determinar el salario variable se se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes y se dividirán entre el número de días de en que se devengo el salario.

$$\frac{\text{Ingresos del mes}}{\text{Días de salario}} = \text{SBC variable}$$

#### Aportaciones al INFONAVIT Y PTU.

Estos beneficios de los trabajadores son excluyentes del salario base de cotización según el art. 27 fracc. IV De la LSS

También es muy importante mencionar que la LSS en el último párrafo del art. 27 señala que para excluir los conceptos anteriormente señalados del SBC.deberán estar registrados debidamente en la contabilidad del patrón.

## CASO PRACTICO SOBRE APORTACIONES AL IMSS

Los pronunciamientos que la ley del ISR en el título IV capítulo I que se refiere a personas físicas con ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado y la nueva ley del IMSS, han sido los fundamentos legales que el presente proyecto tomó como punto de partida. Pero ahora con el fin de aplicar lo antes expuesto se pretende realizar un caso práctico que sirva de apoyo en lo siguiente :

Como determinar las contribuciones a cargo de los empleados y sus retenciones correspondiente por concepto de ISR.

Como determinar las cuotas obrero-patronales y retenciones al IMSS.

Señalar las fechas según las leyes respectivas, para enterar dichas contribuciones.

Por otro lado a manera de notas aclaratorias los pequeños fabricantes de playeras carecen de los recursos económicos suficientes para otorgar a sus empleados prestaciones adicionales a las mínimas de ley; dentro de las pocas prestaciones que se entregan, éstas van encaminadas a evitar el ausentismo y la impuntualidad de los obreros, ya que por mala fortuna ( muy común en México ) el índice de faltas de personal se incrementa al comienzo de la semana y la impuntualidad es cosa de todos los días: por tal motivo más que procurar un beneficio al empleado se pretende motivar al personal para que evite las ausencias y los retardos.



La empresa "playera invencible" presenta los siguientes datos para que se determine los impuestos a retener de ISR y cuotas obrero patronales por el mes de abril, y en el caso de las cuotas bimestrales por los meses de marzo-abril.

**Datos de identificación de la empresa**

<b>Núm. De registro patronal</b>	C32 11210 10 9 RFC PIN980714 3X7
<b>Domicilio fiscal</b>	Pensamientos N° 42 Col. Jardines de sn Lorenzo Chicoloapan Edo. De México
<b>Delegación</b>	15 subdelegación 80
<b>Municipio</b>	C32
<b>Actividad</b>	fabricación de prendas de vestir interior y exterior
<b>Clase de riesgo de Trabajo</b>	II
<b>Frac. Número</b>	242
<b>Prima de riesgo De trabajo</b>	2.13065 %

- La prima de riesgo de trabajo es hipotética. Pero para efectos del caso practico se tomará como si hubiese sido calculada por nosotros.
- Se otorga un premio de asistencia mensual, por el equivalente a 3 días de salario, solo si el empleado no tiene faltas en el dicho periodo.

- Se otorga un premio de puntualidad mensual, por el equivalente a 3 días de salario, solo si el empleado tiene 3 retardos de 15 minutos como máximo en un mes

La empresa otorga las siguientes prestaciones

Concepto	Porcentaje	Días	Monto
Vacaciones		De ley	
Prima vac.	25%		
Aguinaldo		15	
Premio de puntualidad		3	Sobre salario mensual
Premio por asistencia		3	Sobre salario mensual

Las incidencias del mes de abril son :

Nombre	Altas	Bajas	Incapacidades	Ausencias
SANDOVAL TINOCO BRENDA				
ISLAS HERNANDEZ BERNARDO				1
MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA				
MENDEZ CALDERON JIMENA			3	
VELAZQUEZ FRIAS DIANA				
CAMARGO TINOCO FRANCISCO				

Para el mes de Marzo se considero hipotéticamente que no hubieron incapacidades ni ausencias.

### Desarrollo del caso practico

1.- Para efectos de los cálculos de IMSS en el calculo del SDI las únicas prestaciones adicionales al salario son el premio de puntualidad y y de asistencia; las mencionadas prestaciones no superan el 10% del SDI elevado al mes, por tanto, no integran al salario como podemos ver a continuación.

2.- Las siguientes tablas se realizaron para un mejor entendimiento en el desarrollo del caso practico.

DATOS DEL TRABAJADOR						
RFC	N° EMP	No. AFILIACION	NOMBRE	SUELDO MENSUAL	PUESTO	TIPO SALARIO
SATB500902	8	01 69 50 8058 8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	6 675,00	SUPERVISORA	FIJO
IAHB 560624	14	01 74 56 6743 4	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	4.673,00	CORTADOR	FIJO
MAEJ 521022	15	01 74 52 7572 5	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	3.338,00	COSTURERA	FIJO
MECJ510918	18	06 69 51 22 87 6	MENDEZ CALDERON JIMENA	2.937,00	TERMINADORA	FIJO
VEFD 730224	17	37 93 73 1664 6	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	2.670,00	MANUAL	FIJO
CATF 710311	27	37 93 71 1292 0	CAMARGO TINOCO FRANCISCO		VENDEDOR	VARIABLE

TABLA PARA CALCULAR DIAS DE VACACIONES, PRIMA VACACIONES Y AGUINALDO

ANTIGUEDAD	N° EMP	No. AFILIACION	NOMBRE	DIAS DE VACACIONES	% PRIMA VAC	DIAS PRIMA VACACIONAL	DIAS AGUINALDO
2A 3 MESES	8	01 69 50 8058 8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	10	25	2,5	15
2A 1 MES	14	01 74 56 6743 4	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	10	25	2,5	15
1A 7 MESES	15	01 74 52 7572 5	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	8	25	2	15
6 MESES	18	06 69 51 22 87 6	MENDEZ CALDERON JIMENA	6	25	1,5	15
3 MESES	17	37 93 73 1664 6	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	6	25	1,5	15
1A 5 MESES	27	37 93 71 1292 0	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	8	25	2	15

TABLA DE SUELDOS VARIABLES ( PERSONAL DE VENTAS )

N° EMPL	NOMBRE	INGRESOS FEBRERO	INGRESOS MARZO
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	11.681,80	12.859,33
	DIAS S /ART 30 FRAC II	29	31
	CUOTA DIARIA PARA MARZO	402,82	
	SDI PARA MARZO	402,82	
	CUOTA DIARIA PARA ABRIL		414,82
	SDI PARA ABRIL		414,82

TABLA PARA DIAS A COTIZAR EN MES DE ABRIL  
DIAS DEL MES : 30

N° EMPL	NOMBRE	DIAS DEL MES	INCAPACIDADES	AUSENCIAS	DIAS A COTIZAR		
					ENFERMEDADES MATERNIDAD	RT, IV Y GUARDERIAS	RETIRO
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	30			30	30	30
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	30		1	30	29	29
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	30			30	30	30
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	30	3		27	27	30
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	30			30	30	30
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	30			30	30	30

TABLA PARA CALCULAR LOS FACTORES DE INTEGRACION

N° EMPL	NOMBRE	DIAS	DIAS	SUMA DE	SUMA	FACTOR INTEG
		PRIMA VACACIONAL	DE AGUINALDO	PRESTACIONES LEGALES	ENTRE 365	
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	2,5	15	17,5	0,0479	1,0479
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	2,5	15	17,5	0,0479	1,0479
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	2	15	17,0	0,0466	1,0466
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	1,5	15	16,5	0,0452	1,0452
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	1,5	15	16,5	0,0452	1,0452
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	2	15	17,0	0,0466	1,0466

TABLA PARA CALCULAR EL SALARIO DIARIO INTEGRADO (SDI)

N° EMPL	NOMBRE	SUELDO MENSUAL	DIAS		FACTOR DE INTEGRACION	S D I
			S /ART 29 FRAC II	CUOTA DIARIA		
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	6.675,00	30	222,50	1,0479	233,17
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	4.673,00	30	155,77	1,0479	163,23
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	3.338,00	30	111,27	1,0466	116,45
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	2.937,00	30	97,90	1,0452	102,33
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	2.670,00	30	89,00	1,0452	93,02
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO				1,0466	

TABLA PARA CUOTA FIJA A COTIZAR EN F Y M Y MATERNIDAD CUOTA FIJA : MES DE ABRIL.  
TASA APLICABLE : 15 85 %

N° EMPL	NOMBRE	SMG D.F.	DIAS A COTIZ E Y M	BASE MENSUAL DE COTIZACION	TASA % APLICABLE	CUOTA FIJA DEL MES
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	40,35	30	1.210,50	15,85	191,86
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	40,35	30	1.210,50	15,85	191,86
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	40,35	30	1.210,50	15,85	191,86
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	40,35	27	1.089,45	15,85	172,68
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	40,35	30	1.210,50	15,85	191,86
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	40,35	30	1.210,50	15,85	191,86
SUMA MENSUAL				7.141,95		1.132,00

TABLA PARA BASE A COTIZAR EN E Y M POR EL EXCEDENTE DE 3  
SMG MES DE ABRIL  
SDI 25 VECES SMG \$ 1.008,75  
3 VECES SMG \$ 121,05

N° EMPL	NOMBRE	SDI	3 VECES SMG	EXCEDENTE 3 SMG	DIAS A COTIZAR E Y M	BASE DE COTIZACION EXCEDENTE
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	233,17	121,05	112,12	30	3.363,53
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	163,23	121,05	42,18	30	1.265,55
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	116,45	121,05	0,00	30	0,00
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	102,33	121,05	0,00	27	0,00
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	93,02	121,05	0,00	30	0,00
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	414,82	121,05	293,77	30	8.813,01
SUMA MENSUAL						13.442,10

**TABLA PARA CUOTAS OBRERO- PATRONALES EN E Y M POR EL EXCEDENTE DE 3 SMG :  
MES DE ABRIL**

N° EMPL	NOMBRE	BASE DE COTIZACION EXCEDENTE	% PATRONAL 4,53	% OBRERA 1,52	TOTAL
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	3.363,53	152,37	51,13	203,49
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	1.265,55	57,33	19,24	76,57
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	0,00	0,00	0,00	0,00
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	0,00	0,00	0,00	0,00
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	0,00	0,00	0,00	0,00
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	8.813,01	399,23	133,96	533,19
<b>SUMA MENSUAL</b>		<b>13.442,10</b>	<b>608,93</b>	<b>204,32</b>	<b>813,25</b>

**TABLA PARA COTIZACIONES EN E Y M POR PRESTACIONES EN DINERO ( OBRERO- PATRONALES )  
MES DE ABRIL**

N° EMPL	NOMBRE	SDI	DIAS A COTIZAR E Y M	BASE DE COTIZACION	% PATRONAL 0,7	% OBRERA 0,25	TOTAL
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	233,17	30	6.995,03	48,97	17,49	66,45
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	163,23	30	4.897,05	34,28	12,24	46,52
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	116,45	30	3.493,47	24,45	8,73	33,19
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	102,33	27	2.762,79	19,34	6,91	26,25
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	93,02	30	2.790,70	19,53	6,98	26,51
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	414,82	30	12.444,51	87,11	31,11	118,22
<b>SUMA MENSUAL</b>				<b>33.383,55</b>	<b>233,68</b>	<b>83,46</b>	<b>317,14</b>



TABLA PARA COTIZACIONES EN E Y M POR GASTOS MEDICOS  
DE PENSIONADOS Y SUS BENEFICIARIOS  
MES DE ABRIL

N° EMPL	NOMBRE	SDI	DIAS A COTIZAR EYM	BASE DE COTIZACION	% PATRONAL 1,05	% OBRERA 0,375	TOTAL
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	233,17	30	6.995,03	73,45	26,23	99,68
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	163,23	30	4.897,05	51,42	18,36	69,78
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	116,45	30	3.493,47	36,68	13,10	49,78
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	102,33	27	2.762,79	29,01	10,36	39,37
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	93,02	30	2.790,70	29,30	10,47	39,77
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	414,82	30	12.444,51	130,67	46,67	177,33
SUMA MENSUAL				33.383,55	350,53	125,19	475,72

TABLA PARA COTIZACIONES EN RIESGOS DE TRABAJO  
MES DE ABRIL

N° EMPL	NOMBRE	SDI	DIAS A COTIZ R DE T	BASE DE COTIZACION	% PATRONAL 2,13065
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	233,17	30	6.995,03	149,04
14	ISLAS HERNADEZ BERNARDO	163,23	29	4.733,81	100,86
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	116,45	30	3.493,47	74,43
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	102,33	27	2.762,79	58,87
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	93,02	30	2.790,70	59,46
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	414,82	30	12.444,51	265,15
SUMA MENSUAL				33.220,32	707,81

TABLA PARA GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES EN  
MES DE ABRIL

N° EMPL	NOMBRE	SDI	DIAS COTIZAR GUARDERIAS	BASE DE COTIZACION	% PATRONAL 1,0
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	233,17	30	6.995,03	69,95
14	ISLAS HERNANDEZ BERNARDO	163,23	29	4.733,81	47,34
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	116,45	30	3.493,47	34,93
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	102,33	27	2.762,79	27,63
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	93,02	30	2.790,70	27,91
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	414,82	30	12.444,51	124,45
SUMA MENSUAL				33.220,32	332,20

TABLA PARA COTIZACIONES EN INVALIDEZ Y VIDA  
MES DE ABRIL

N° EMPL	NOMBRE	SDI	DIAS A COTIZAR I Y V	BASE DE COTIZACION	% PATRONAL 1,75	% OBRERA 0,625
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	233,17	30	6.995,03	122,41	43,72
14	ISLAS HERNANDEZ BERNARDO	163,23	29	4.733,81	82,84	29,59
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	116,45	30	3.493,47	61,14	21,83
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	102,33	27	2.762,79	48,35	17,27
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	93,02	30	2.790,70	48,84	17,44
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	414,82	30	12.444,51	217,78	77,78
SUMA MENSUAL				33.220,32	581,36	207,63

TABLA PARA COTIZACIONES EN CESANTIA Y VEJEZ  
EN EL BIMESTRE MARZO Y ABRIL

N° EMPL	NOMBRE	SDI	DIAS A COTIZAR CESAN Y VEJEZ		TOTAL	BASE DE COTIZACION	% PATRONAL 3,15	% OBRERA 1,125
			ABRIL	MARZO				
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	233,17	30	31	61	14.223,24	448,03	160,01
14	ISLAS HERNANDEZ BERNARDO	163,23	29	31	60	9.794,10	308,51	110,18
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	116,45	30	31	61	7.103,39	223,76	79,91
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	102,33	27	31	58	5.934,89	186,95	66,77
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	93,02	30	31	61	5.674,42	178,74	63,84
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	414,82	30		30	12.444,51	392,00	140,00
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	402,82		31	31	12.487,44	393,35	140,48
SUMA						67.661,98	2.131,35	761,20

TABLA PARA COTIZACIONES EN RETIRO  
EN EL BIMESTRE MARZO Y ABRIL

N° EMPL	NOMBRE	SDI	DIAS A COTIZAR CESAN Y VEJEZ		TOTAL	BASE DE COTIZACION	% PATRONAL 2,0
			ABRIL	MARZO			
8	SANDOVAL TINOCO BRENDA	233,17	30	31	61	14.223,24	284,46
14	ISLAS HERNANDEZ BERNARDO	163,23	29	31	60	9.794,10	195,88
15	MARTINEZ ENRIQUEZ JUANA	116,45	30	31	61	7.103,39	142,07
18	MENDEZ CALDERON JIMENA	102,33	30	31	61	6.241,86	124,84
17	VELAZQUEZ FRIAS DIANA	93,02	30	31	61	5.674,42	113,49
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	414,82	30		30	12.444,51	248,89
27	CAMARGO TINOCO FRANCISCO	402,82		31	31	12.487,44	249,75
SUMA						67.968,96	1.359,38

69

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Resumen de aportaciones a enterar a IMSS  
por ramo de aseguramiento para Patrón y trabajador

	Patronales	Trabajadores	Total
Enf. y maternidad ( cuota fija )	1.132,00		1.132,00
Enf. y maternidad ( excedente 3 SMG )	608,93	204,32	813,25
Enf. y maternidad ( prestaciones en dinero)	233,68	83,46	317,14
Enf. y maternidad ( gastos médicos )	350,53	125,19	475,72
<b>Total de Enf. y maternidad</b>	<b>2.325,14</b>	<b>412,97</b>	<b>2.738,11</b>
Riesgos de Trabajo	707,81		707,81
Guarderías y Prestaciones sociales	332,20		332,20
Invalidez y Vida	581,36	207,63	788,98
<b>Total</b>	<b>3.946,51</b>	<b>620,59</b>	<b>4.567,10</b>
Retiro	1.359,38		1.359,38
Cesantía y vejez	2.131,35	761,20	2.892,55
<b>Total</b>	<b>3.490,73</b>	<b>761,20</b>	<b>4.251,93</b>
<b>Total de aportaciones en el bimestre Marzo-Abril</b>	<b>7.437,24</b>	<b>1.381,79</b>	<b>8.819,03</b>

Quando se ha determinado la cotización obrero-patronal es conveniente realizar un resumen totalizador como lo muestra el cuadro de la pagina 70 el cual precisamente muestra las aportaciones a pagar hacia el IMSS. En este caso, sería la mensual de abril y la del bimestre marzo-abril.

Son importes correspondientes al mes de abril exclusivamente los ramos:

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Guarderías y prestaciones sociales
- Invalidez y vida

Las aportaciones deben enterarse a más tardar como fecha límite el día 17 inmediato siguiente al mes de que traten dichos cálculos, es decir, para nuestro caso sería el 17 de mayo, en las entidades autorizadas o en las subdelegaciones del IMSS.

Las aportaciones para el ramo de Retiro, cesantía y vejez deben realizarse bimestralmente y enterarse al instituto también a más tardar el día 17 inmediato siguiente a los dos meses de que se trate; en nuestro caso, cotizamos marzo y abril para enterarlo como máximo el 17 de mayo.

Como se puede notar la fecha de cotizar bimestral es el ramo de retiro, cesantía y vejez; para los demás ramos de aseguramiento de la NLSS son mensuales y siempre como fecha limite 17 días posteriores a los meses de cotización.

Un motivo frecuente de confusiones, que da como resultado errores en los cálculos, son los días que se deben de considerar en cada ramo puesto que las ausencias e incapacidades tienen diferente tratamiento.

La tabla que a continuación se presenta intenta facilitar los días a tomar en cuenta para cada rubro.

#### DIAS A CONSIDERAR EN CASO DE :

Ramo de seguro	Ausencias	Incapacidades
Enf. Y maternidad	No se restan	Si se restan
Invalidez y vida	Si se restan	Si se restan
Cesantía y vejez	Si se restan	Si se restan
Retiro	No se restan	Si se restan
Riesgos de trabajo	Si se restan	Si se restan
Guard. Y prest. sociales	Si se restan	Si se restan

Por último en nuestro caso ninguno de los empleados rebasa el límite de VSMGDF marcado como tope para cotizar en cada ramo de aseguramiento.

En la práctica es muy raro que los trabajadores de pequeños fabricantes de ropa perciban salarios superiores a los señalados salvo el caso de encargados de producción o el personal de ventas. Por consiguiente debe de tomarse en consideración si este fuera el caso se solo cotizar hasta el límite señalado, el excedente quedaría fuera, es decir, no cotiza. La tabla sig. Muestra los límites que se indican en la NLSS.

Ramos de aseguramiento	Límite ( VSMGDF )
Enf. Y maternidad	25
Riesgos de trabajo	25
Invalidez y vida	18 *
Retiro	25
Cesantía y vejez	18 *
Guardería y prestaciones sociales	25

\* este límite aumentara 1 SMG cada año hasta llegar a 25 VSMGDF en el año 2007

**CAPITULO VII**

**ISR INGRESOS POR  
SALARIOS Y EN GENERAL  
POR LA PRESTACION DE  
UN SERVICIO PERSONAL  
SUBORDINADO**



## DEFINICION DE CONCEPTOS

Previo al tema es conveniente, definir simple y brevemente los conceptos que son importantes para entender el texto de la LISR.

### INGRESOS ACUMULABLES

Son las cantidades que obtiene una persona física por la actividad que desarrolla. Para nuestro trabajo serán TODAS las cantidades que el trabajador recibe por su trabajo en dinero o en especie.

### BASE GRAVABLE

Es el ingreso, total disminuido con las partidas exentas y de las deducciones autorizadas. Sobre estas cantidades se calculan el impuesto, el subsidio y el crédito al salario.

### EXENCIONES

Son las cantidades por las que no se paga el impuesto, siempre que se reciban y cumplan con los requisitos que la ley señala para considerarlos exentos. Si no se cumplen con los requisitos establecidos pagarán impuesto.

Tienen además la característica de señalar en ocasiones límites máximos, y si la persona obtiene ingresos de estos, menores a los límites máximos, el excedente sobre lo realmente recibido no le dará derechos a su favor.

### SUBSIDIO AL SALARIO

Desde 1991 este concepto se introduce en la LISR, puede decirse que el subsidio es un cantidad o prestación otorgada por un gran

organismo para completar los ingresos de una empresa, individuo o familia.

En este caso Gobierno Federal es el que lo concede y no procede a erogar cantidad alguna, sino que renuncia a una parte del impuesto que le corresponde, en beneficio de las personas físicas que obtengan ingresos por salarios, honorarios, arrendamiento y algunos casos de actividades empresariales.

## CREDITO AL SALARIO

Este concepto se incluye en la ley a partir del 1º de octubre de 1993, y consiste en disminuir del impuesto a personas físicas cantidades previamente establecidas. Si de la aplicación de este concepto, nacen cantidades a favor de los trabajadores, el patrón tendrá que pagarlas junto con su salario, y a su vez descontarlas de los impuestos que a él le corresponda pagar.

Como se ha dicho con anterioridad, el patrón es el responsable cuando entrega a sus empleados los salarios correspondientes a determinado periodo de trabajo, de retener los impuestos a cargo de los trabajadores.

Lógicamente los empleados pueden percibir diversos ingresos; la LISR señala específicamente el límite de exención por cada tipo de ingreso que perciba el trabajador, esto quiere decir que mientras no rebasen los límites establecidos en ley no se pagará impuesto, pero al superarlos la diferencia contra el límite deberá acumularse a la cantidad que sirva de base gravable para el pago de impuestos.

Es pues importantísimo que el patrón tenga conocimiento sobre los límites de exención sobre los ingresos que obtienen los trabajadores por sus servicios.

A manera de consulta breve el cuadro sinóptico que aparece en la página 35 señala los ingresos acumulables y los límites de exención marcados por la LISR en el artículo 77 sobre ingresos por la prestación de servicios personales subordinados.

Para obtener la base gravable acumulable se tiene que observar lo siguiente:

**ESQUEMA PARA LA OBTENCION DE LA  
BASE GRAVABLE ACUMULABLE**

TOTAL DE INGRESOS

Menos :

INGRESOS EXENTOS

Menos :

INGRESOS NO ACUMULABLES

= INGRESOS ACUMULABLES

Menos :

DEDUCCIONES AUTORIZADAS PARA CADA  
CONCEPTO DE INGRESO, EN SU CASO

= DIFERENCIA ACUMULABLE

Menos :

DEDUCCIONES PERSONALES DEL ART. 140

Menos:

DEDUCCIONES DEL ART. 165

= BASE GRAVABLE ACUMULABLE

Se destaca que el impuesto sobre la renta de las personas físicas se causa por años de calendario, el cual se pagará mediante declaración

anual, que se presentará ante las oficinas autorizadas. A cuenta del mismo se efectuarán pagos provisionales conforme a lo dispuesto para cada tipo de ingreso, pudiendo ser vía retención por un tercero; o bien, mediante entero que efectúe el propio contribuyente.

Una vez que se ha obtenido la base gravable acumulable por cada trabajador en un mes, debemos aplicar la tarifa correspondiente del art.80 de la LISR. Generalmente por costumbre y sobre todo como lo señala la LFT los salarios devengados por el personal obrero deben de ser cubiertos de forma semanal, esto obliga a dividir la tarifa del citado artículo, que es mensual, a su equivalente semanal con la finalidad de efectuar las retenciones correspondientes. Esta última consideración debe ser aplicable también a los conceptos de crédito al salario y subsidio al salario.

Después de determinar el impuesto a cargo del trabajador aplicando la tarifa del mencionado art. 80, los contribuyentes que obtengan ingresos por sueldos y salarios gozarán de un subsidio contra el impuesto a cargo

### **SUBSIDIO FISCAL ACREDITABLE CONTRA EL IMPUESTO A CARGO DE LOS INGRESOS ACUMULABLES DE LAS PERSONAS FISICAS**

El subsidio se calculará considerando el ingreso gravado y el impuesto determinado conforme a la tarifa contenida en el art. 80, aplicando la tabla de subsidio fiscal. Dicho subsidio se compone de una cuota fija y de una cantidad que resulta de multiplicar el impuesto marginal por el porcentaje que le corresponda; el impuesto marginal mencionado es el que resulta de aplicar el porcentaje que le corresponde

en la tarifa del art. 80, al ingreso excedente del límite inferior, que se localiza en la tabla del art. 80-A.

En el caso de ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el subsidio fiscal que se determine no será acreditable al 100 % ; en efecto, el monto del subsidio acreditable contra el impuesto de dichos ingresos, será el que resulte de disminuir al subsidio que resulte conforme a la tabla, 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 de sueldos y salarios.

La proporción se calculará para todos los trabajadores del empleador dividiendo el total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior por concepto de sueldos y salarios que fueron ingresos gravados para los trabajadores, entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados.

Con respecto a las aportaciones al IMSS e Infonavit, el criterio de la autoridad fiscal es el que se deben de considerar como erogaciones relacionadas con la prestación de un servicio personal subordinado, para efectos de determinar la proporción del subsidio.

Sin embargo, en sesión del 24 de marzo de 1998 el tribunal fiscal de la federación, emitió jurisprudencia en la que resolvió que dichas aportaciones no deben considerarse para determinar la mencionada proporción.

Esta situación a creado una polémica muy importante para los expertos en la materia, nosotros para evitar problemas posteriores consideráremos las aportaciones al IMSS e Infonavit para el cálculo de la proporción de subsidio.

## CREDITO AL SALARIO

Los contribuyentes que obtengan ingresos por sueldos y salarios tienen el derecho a acreditar contra el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del art. 80 ó art. 141, según se trate de pagos provisionales o del impuesto anual, disminuido con el subsidio fiscal acreditable, el CREDITO AL SALARIO.

Las disposiciones relativas al crédito al salario aplicables a los pagos provisionales, se establecen en el art. 80-B y para el impuesto anual el art. 141-B .

El crédito al salario para efectos de pagos provisionales solamente será aplicable a los contribuyentes que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere el primer párrafo y la fracción I del art.78 de la LISR.

De acuerdo con el segundo párrafo del art. 80-B los empleadores que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes por concepto de la prestación de un servicio personal subordinado, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de dichos contribuyentes en los términos del art. 80 disminuido con el monto del subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del art. 80-A por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del referido art. 80.B-

Cuando el impuesto que resulte de aplicar la tarifa del art. 80 disminuido con el subsidio que, en su caso, resulte aplicable en los términos del art. 80-A, sea menor que el crédito al salario mensual, el retenedor deberá entregar al contribuyente la diferencia que se obtenga

conjuntamente con el pago de salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

## CASO PRACTICO

Se presenta un caso práctico en relación a lo comentado sobre subsidio y crédito al salario.

Para iniciar tenemos que determinar la proporción de subsidio acreditable ( entiendase esta como la relación que guardan los ingresos gravados respecto al total de los montos erogados ).

El inciso A, subinciso 1, del anexo 8 de la resolución miscelánea, entre otros conceptos considera como erogaciones efectuadas relacionadas con la presentación de un servicio personal subordinado los siguientes.

- sueldos y salarios
- gratificaciones y aguinaldo
- indemnizaciones
- premios de puntualidad y asistencia
- participación de los trabajadores en las utilidades
- gastos de comedor
- fondo de ahorro
- aportaciones al IMSS e INFONAVIT
- aportaciones al SAR
- gastos de transporte de personal
- etc.

Considerando Hipotéticamente los valores siguiente :

$$\frac{\text{Ingresos gravables 2001}}{\text{Total erogaciones 2001}} = \frac{\$ 548,250.00}{\$ 645,000.00} = 0.85$$

La disposición referente a la proporción de subsidio acreditable  
Señala :

$$1 - 0.85 = 0.15 \times 2 = 0.30 \quad \text{SUBSIDIO NO ACREDITABLE}$$
$$1 - 0.30 = 0.70 \quad \text{SUBSIDIO ACREDITABLE}$$

Esto significa que del 100 % del subsidio fiscal, el 70 % será acreditable y el 30% será no acreditable

Suponiendo que un empleado durante el mes de Enero obtuvo ingresos gravables por sueldos y salarios de \$ 3,800.00 y que la proporción que determino el empleador fue del 85 % y que la proporción del subsidio acreditable fue del 70 %

A) Determinación del impuesto acreditable según tarifa del Art. 80

Base gravable	\$ 3,800.00	
(-) Límite inferior	<u>3,591.61</u>	\$ 329.53 ISR cuota fija
(=) Exc. S/Lím. Inf.	\$ 208.39	
(x) % S/excedente	<u>17.00 %</u>	<u>\$ 35.43</u>
(=) ISR tarifa art.80		<u>\$ 364.96</u>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



B) Determinación del subsidio fiscal acreditable y no acreditable

Base gravable	\$ 3,800.00	
(-) Límite inferior	<u>3,591.61</u>	\$ 164.77 Subsidio cuota fija
(=) Exc. S/Lím. Inf.	\$ 208.39	
(x) % S/excedente	<u>17.00 %</u>	
(=) Ingreso marginal	\$ 35.43	
(x) % de subsidio	<u>50.00 %</u>	<u>17.71</u> Subsidio Impuesto Marginal
(=) Subsidio tarifa Art.80A		\$ 182.48
(x) Proporción de Acreditamiento		<u>70.00 %</u>
SUBSIDIO ACREDITABLE		<u>\$ 127.74</u>
SUBSIDIO NO ACREDITABLE		<u>\$ 54.74</u>

C) Determinación del crédito al salario

ISR tarifa art. 80	\$ 364.96
Menos :	
Subsidio acreditable	<u>127.74</u>
Impuesto a cargo del trabajador	\$ 237.22
Menos :	
Crédito al salario art. 80B	<u>\$ 302.71</u>
Excedente de crédito al salario Para entregar al trabajador	<u>( \$ 65.49 )</u>

Como resultado de este caso práctico se obtuvo que el patrón debe de entregar al trabajador los \$ 65.49 conjuntamente con el pago por salarios que este percibe por sus servicios. De conformidad con el art. 80B de la LISR penúltimo párrafo.

También es necesario apuntar que el crédito al salario a que tienen derecho los trabajadores no representa un gasto adicional para el empleador sino que será con cargo al gobierno federal, es decir, el patrón puede disminuir de las contribuciones a su cargo o de las retenidas a terceros las cantidades que entregue a sus empleados por concepto de crédito al salario.

## Comentario

- A) Para los microempresarios de ropa dentro del ámbito de su actividad son múltiples las áreas que deben manejar, pero una que requiere especial atención es la vinculada al cumplimiento de todas las disposiciones de carácter fiscal y de aportaciones de seguridad social a fin de obtener beneficios y evitar las sanciones que establezcan las leyes correspondientes.

Desafortunadamente las modificaciones a las leyes son constantes y a hasta en ocasiones radicales; por ello es necesario estar muy pendiente de los cambios que se sufran las mencionadas disposiciones que incidan directamente en el negocio.

- B) Es indudable que el establecimiento de un sistema de contabilidad eficaz adecuado a las necesidades del negocio tendrá como consecuencia proporcionar más elementos que sirvan de apoyo al responsable de guiar los objetivos de la entidad, esto quiere decir, que se debe de tomar muy en cuenta las dimensiones y requerimientos de información, en función de lo ejecutable y práctico al desarrollar e implementar dicho sistema.

## BIBLIOGRAFIA

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.  
Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados  
Edición 2000

Raúl Niño Alvarez, Contabilidad Intermedia I y II  
Edit. Trillas

Ma. Antonieta Martin Granados, Susana Mireles Arreola  
Impuesto sobre la renta personas físicas no empresarias  
2º edición, 2000 editorial ECAFSA

Perdomo Moreno, Contabilidad de sociedades mercantiles  
4º edición, editorial ECASA

Ma. Antonieta Martin Granados, Fiscal 2 ISR personas morales  
Impuesto al activo, 1º edición 1997, editorial ECASA

Prontuario fiscal correlacionado 2001, casos prácticos

Fisco nóminas compendio de leyes, reglamentos y otras disposiciones  
conexas a la materia, 2001

Luis Iturriaga Bravo, Estudios prácticos del regimen fiscal de los  
sueldos y salarios, 16º ed. 2001, Edit. ISEF

Jesus f. Hernadez Rodriguez, Monica Isela Galindo Cosme  
Estudios prácticos de la nueva ley del seguro social, 4º ed.  
2001, Edit. ISEF

Clemento Soto Alvarez, Prontuario de derecho mercantil  
2º ed. 1984 Editorial Limusa.

Alejandro Barrón Morales, Estudio práctico de ISR para  
Personas físicas 2001 5º Ed. Editorial ISEF