



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN

"ANÁLISIS FISCAL INTEGRAL EN LA ELABORACIÓN
DE UNA NOMINA"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN CONTADURÍA

P R E S E N T A :

MINERVA ALICIA JUÁREZ BLANCO

ASESOR: C.P. JOSÉ JACINTO RODRÍGUEZ GÁSPAR

CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MÉX.

2005

m344791



NIVEL DE EDUCACIÓN
 SUPERIOR
 UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
 DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
 UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
 DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

U. N. A. M.
 FACULTAD DE ESTUDIOS
 SUPERIORES-CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE

EXÁMENES PROFESIONALES
 ATN: Q. M^{CA} Miguel Ángel García Mijares
 Jefe del Departamento de Exámenes
 Profesionales de la FES Cuautitlán

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
 P R E S E N T E

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

Análisis Fiscal Integral en la Elaboración de una Nómina

que presenta la pasante: Minerva Alicia Juárez Blanco

con número de cuenta: 40002336-0 para obtener el título de :

Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 1 de Diciembre de 2004

PRESIDENTE M.A. Miguel Ángel Muñoz Galván

VOCAL C.P. José Jacinto Rodríguez Gaspar

SECRETARIO C.P. Ramón Hernández Vargas

PRIMER SUPLENTE C.P. Jorge Irene Landín

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Gloria Silva Vázquez

Agradecimientos:

A Dios:

Por haberme dado todo lo que tengo, principalmente por haberme regalado a mi familia.

A mi mamá:

Por todo tu inmenso amor, preocupación, esfuerzos, comprensión, apoyo por ser mi ejemplo durante toda mi vida, por impulsarme para llegar hasta este momento tan crucial, por tu gran energía hoy y siempre, por inculcarme tantos valores y ser la luz que me guía a cada instante.

A mi hermana y a mi familia:

Por sus consejos, preocupación, apoyo, presencia y cariño a lo largo de los años.

A Raúl Joaquín:

Por tu ayuda en todo este tiempo, por tu dedicación, por tu compañía, por ser como eres, porque logras que todo parezca más fácil y me das ánimos para seguir.

A mis amigos:

Porque me brindaron su ayuda en las clases e hicieron más amena mi estancia en la Facultad.

Índice.

Objetivos.....	i
Planteamiento del problema.....	ii
Introducción.....	iii
Capítulo 1. Generalidades.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. Época antigua.....	1
1.1.2. Época colonial.....	2
1.1.3. México independiente.....	4
1.1.4. Constitución de 1857.....	5
1.1.5. El porfiriato.....	6
1.1.6. Siglo XX.....	9
1.1.7. Siglo XXI.....	13
1.2. Concepto de nómina.....	16
1.3. Tipos de nómina.....	17
1.4. Información básica.....	19
1.5. El proceso de nómina.....	20
1.6. Contabilización de la nómina.....	24
1.7. Sistemas de registro.....	25
1.7.1. Integridad de los procesos.....	26
1.7.2. Plan de implementación.....	26
1.7.3. Migración de datos.....	28
Capítulo 2. Marco legal.....	29
2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	29
2.2. Ley Federal del Trabajo.....	35
2.3. Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	53
2.4. Ley del Seguro Social.....	64
2.5. Ley del INFONAVIT.....	68

2.6.	Ley del SAR (sistema de ahorro para el retiro).....	72
2.7.	Ley de ingresos del Estado de México.....	73
2.7.1.	Código Financiero del Estado de México.....	74
2.8.	Obligaciones legales y fiscales.....	76
Capítulo 3. Cálculo del Impuesto Sobre la Renta (ISR).....		78
3.1.	Definición.....	78
3.2.	Ingresos exentos.....	80
3.2.1.	Horas extras exentas.....	80
3.2.2.	Aguinaldo exento.....	84
3.2.3.	Prima vacacional exenta.....	85
3.2.4.	Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).....	86
3.3.	Determinación del ingreso gravable.....	86
3.4.	Cálculo del impuesto.....	91
3.4.1.	Mecánica del cálculo del I.S.R.....	91
3.4.2.	Procedimiento de aplicación de la tabla del artículo 113 de la ley del ISR...95	95
3.4.3.	Procedimiento de aplicación del subsidio.....	97
3.4.4.	Procedimiento de aplicación de la tabla del crédito al salario.....	99
Capítulo 4. Determinación de IMSS, SAR e INFONAVIT.....		102
4.1.	Cuotas obrero-patronales al IMSS.....	102
4.1.1.	Integración salarial.....	102
4.1.1.1.	Cálculo de factores de la parte fija del salario.....	103
4.1.1.2.	Cálculo de la parte variable del salario.....	104
4.1.2.	Salario base de cotización (SBC).....	105
4.1.3.	Topes a salario base de cotización.....	105
4.1.4.	Cuotas por ramo de riesgo.....	106
4.1.5.	Prima de riesgo.....	111
4.2.	Avisos de altas, bajas y modificación de salarios mediante dispositivo magnético al IMSS.....	112
4.2.1.	Sistema dispmag.....	113

4.2.2. Sistema IMSS Desde Su Empresa (vía internet)	114
4.3. SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro).....	115
4.4. INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores).....	115
4.5. SUA (Sistema Único de Autodeterminación).....	116
Caso práctico “Elaboración de la nómina de la empresa Servicios Eje Comercial S.A. de C.V.”.....	119
Conclusiones.....	151
Bibliografía.....	152

Objetivos.

General:

- Proporcionar una guía integrada por las bases en materia fiscal para la determinación de manera sencilla y clara de los elementos que componen la nómina a fin de cumplir con las disposiciones señaladas en las leyes implicadas.

Específicos:

- Aplicar las diversas disposiciones en materia fiscal y laboral en la determinación de una nómina en el Estado de México.
- Conocer el proceso de la nómina, su concepto y su contabilización.
- Analizar los requerimientos para elegir un sistema de registro adecuado de la nómina.
- Calcular el Impuesto Sobre la Renta a retener.
- Obtener las cuotas obrero-patronales al IMSS, SAR e INFONAVIT oportunamente.

Planteamiento del problema.

La elaboración de la nómina es un tema que resulta confuso por los diversos conceptos que incluye, por tal motivo surgen dudas relacionadas con la adecuada aplicación de las leyes con las que está vinculada, las cuales han tenido constantes cambios, es por ello que se dificulta su comprensión y tratamiento.

Al analizar los aspectos referentes a la integración de la nómina se explicará sus componentes a los interesados, presentando de forma clara y concisa la determinación de las contribuciones que se deben enterar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto de Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado de México; y así cumplir en tiempo y forma con las obligaciones fiscales del ente económico, y con ello mantener una sana relación entre patrón y trabajador.

Introducción.

El presente trabajo está conformado por cuatro capítulos que abarcan un panorama que parte de lo general a lo particular, y un caso práctico que aterriza los puntos tratados en el cuerpo capitular.

El primer capítulo comprende los antecedentes en la época colonial, la independencia, la constitución de 1857, el porfiriato, el siglo XX y el siglo XXI, además se muestran los conceptos básicos que incluye la nómina, tales como; sueldo, nómina; además de la clasificación de la nómina, el proceso que ésta conlleva, así como algunos sistemas de registro.

En el segundo capítulo se abordan los fundamentos legales para la aplicación de la nómina, concentradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la ley del Seguro Social, la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro y la Ley del Instituto Fondo de Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

En el tercer capítulo se analiza el cálculo del Impuesto Sobre la Renta, iniciando con su definición, los sujetos que están obligados, la base gravable, entre otros, para llegar al resultado de la retención de dicho impuesto.

El cuarto capítulo engloba la determinación de contribuciones como: el IMSS, el SAR e INFONAVIT, para lo cual se describen las ramas y topes de cotización, así como las cuotas para cada uno de ellos.

Finalmente se muestra un caso práctico en el que se explican los pasos a seguir, el proceso para la elaboración de una nómina.

Capítulo 1. Generalidades.

1. Antecedentes.

1.1.1. Época antigua.

Un hecho muy importante en la vida del hombre, y lógicamente en la de las compensaciones fue el inventar las herramientas, ya fuese para la caza o para defenderse de animales más fuertes que él. Esto lo llevó a trabajar la tierra, cultivar, actividad que dio lugar a las primeras haciendas, originando el trueque, que era el intercambio de unos productos por otros.

Con el invento de nuevos instrumentos de agricultura aumentaron la producción y la productividad de los campo, incrementándose así el poder de compensar a los demás. Este cambio logra que aquellos ofrecimientos (dar y recibir iguales) se tornen diferentes. Ahí surge el ofrecimiento: por una parte el producto y, por otra, por primera vez "mano de obra", con su consiguiente compensación: pago en tierra donde se tenía que realizar algunos servicios propios del sistema de servidumbre. En conclusión, durante esta etapa, la compensación se recibía en forma de techo, comida y protección, pero también de tierra, semillas y herramientas.

El vivir en la tierra implicaba cuidar y lo que se tenía. Con las nuevas relaciones elaboradas surge la guerra, la cual implicó violencia, hombres desocupados, fuerza de trabajo no utilizada. Para poder compensar a estas personas surge un valor simbólico, "la moneda", como contraprestación al servicio prestado. Por tanto, podemos afirmar que la compensación apareció como un pago de un servicio prestado.

Con la abolición de las restricciones feudales y la transformación del sistema de trabajo doméstico por el sistema industrial, el trabajador libre pero sin propiedad, tiene que ofrecer su único capital, su fuerza de trabajo, a fin de mantenerse a sí mismo y a su familia, mientras que el propietario de la maquinaria, el empresario,

puede obtener la fuerza laboral haciendo que la gente trabaje para él, ofreciéndole a cambio una compensación que es lo que denominamos "salario".

Las condiciones de explotación durante la Revolución Industrial (con la división del trabajo en la que cada trabajador es asignado a un cometido diferente en el proceso de fabricación, y como resultado la producción aumenta), creó el ambiente en el que el movimiento obrero reivindicó la percepción de un salario justo. El salario se regía entonces, sobre la base de la teoría de la oferta y la demanda. El trabajador era considerado una mercancía y no una actividad que tiene como protagonista al hombre. Se justificaba la necesidad de que el obrero percibiera un salario que no sobrepasara lo indispensable para su supervivencia, a través de las siguientes teorías: David Ricardo, siguiendo el punto de vista maltusiano desarrolló la teoría del salario natural. Esta consiste en que el trabajador no puede ganar más que el mínimo para su subsistencia, lo necesario para vivir con estrechez él y su familia. Si ganara menos perecería poco a poco la población obrera.

Los salarios aumentarían a raíz de la disminución de la oferta de fuerza de trabajo.

Por primera vez surgió la idea del salario justo en el pensamiento pontificio, en la encíclica *Rerum Novarum*, promulgada en 1891 por León XIII. Este documento calificado como la Carta Magna de los Trabajadores, recogió como suyas las consignas del movimiento obrero, expresando que el salario no debe ser insuficiente para el sustento del trabajador. Señala la encíclica: entre los principales deberes de los patronos debe figurar, dar a cada uno el salario conveniente.

1.1.2. Época colonial.

En la época precortesiana, los pueblos existentes no tenían el concepto de propiedad privada a la manera europea, sino que la propiedad era comunal y como los siervos de Europa mantenían con su trabajo a los guerreros y sacerdotes, cultivando tierras para ellos.

Desde la época colonial, en el Estado de México fueron famosas las haciendas de ganado, pulque y cereales, principalmente maíz, trigo y cebada. Durante el porfiriato, un tercio de ellas se localizaba en el distrito de Toluca, en los municipios de Metepec, Almoloya de Juárez, Zinacantepec, Temoaya, Villa Victoria y Toluca.

Las propiedades se concentraban en unas cuantas familias de la entidad que multiplicaron sus tierras con la desamortización de los bienes eclesiásticos. En cuanto a las condiciones que imperaban en aquella época se puede decir que el salario de los peones y jornaleros variaba de una hacienda a otra, además de que los instrumentos de trabajo y las técnicas de cultivo y de riego se encontraban muy atrasados en la mayoría de las haciendas.

Durante los inicios de la colonia española, e igual que en la antigüedad a la agricultura se le miraba como una ocupación inferior, dejándola en manos de los indígenas y como capataces a los negros africanos.

En esta época de la conquista nace la encomienda, concediendo a cada colonizador una extensión de tierra e indígenas que la trabajaran, imponiéndole al conquistador la obligación de enseñarles la religión católica. Los resultados fueron que el dueño de cada encomienda explotaba sin misericordia el trabajo de los indígenas sin pagarles salario, ni darles de comer, exigiéndoles tributos indebidos y proporcionándoles malos tratos. Se les trasladaba de tierras tropicales a tierras frías, haciéndoles recorrer grandes distancias, se les empleaba como si fueran animales de carga, se les robaban sus bienes, mujeres e hijos y se les separaba de su familia.

A los jornaleros de los grandes encomenderos se les hacía trabajar de sol a sol, pagándoles un miserable salario nominal por medio de la tienda de raya, en donde las mercancías eran de mala calidad y valuadas a precios exorbitantes; este tipo de tiendas quedaron prohibidas por medio de las ordenanzas.

Para el año 1569, se les exigía a los indígenas pagar sus tributos en efectivo, para obligar al colonizador a cumplir las ordenanzas según las cuales debían pagar salarios con dinero.

Las ordenanzas eran un conjunto de preceptos jurídicos sobre una materia en particular, fueron un modo de legislar común a los reyes de España y a las autoridades coloniales: virreyes, cabildos municipales, corporaciones públicas y privadas, gremios y cofradías. Muchos de los aspectos de la vida en México se reglamentaron por este medio.

En 1533 los reyes de España se ocuparon de mandar a poner en orden las Leyes dictadas y de reunir las metódicamente, que se coleccionaran las leyes concernientes al buen gobierno de las Indias. Estas leyes frecuentemente eran incumplidas por los encomenderos que habían reducido a la población indígena a un estado de servidumbre semejante al feudalismo europeo.

Las encomiendas contribuyeron a una modalidad extendida del trabajo. Cuando se suprimieron, los propietarios de las haciendas concedieron a los campesinos el uso de la habitación y una parcela de tierra, a cambio de trabajo personal o de la obligación de entregarles peones a salario.

Desde la época colonial, en el Estado de México fueron famosas las haciendas de ganado, pulque y cereales, principalmente maíz, trigo y cebada.

1.1.3. México independiente.

Dentro de la transformación de la estructura económica del país, la industria exigió mayor número de operarios y la clase obrera aumentó considerablemente, exigiendo derechos y reivindicaciones. Con anterioridad a la década de 1870, no es posible hablar de la existencia de organizaciones obreras, ya que dentro de las entidades mutualistas y cooperativas, no prevalecía una unidad de intereses comunes que permitieran la organización obrera nacional. Fue hasta el 16 de

septiembre de 1872, al integrarse el Círculo de Obreros de México, con carácter nacional, cuando surgió el movimiento obrero.

Las demandas iniciales de esta organización se centraron en: instrucción de obreros adultos y educación obligatoria a sus hijos, establecimiento de talleres para dar trabajo a los artesanos, cumplimiento de las garantías políticas y sociales para los obreros, sin que recayera sólo en ellos el servicio militar, absoluta autonomía en su conciencia y en su culto, defensa legal contra las exigencias y desigualdades de los impuestos y la variación del tipo de jornal, entre otros. Fueron éstos los puntos que sentaron las bases de los derechos de los trabajadores.

Con el movimiento de independencia del país en 1810, Miguel Hidalgo y Costilla proclamó la libertad de los esclavos.

En 1813, José María Morelos en el Congreso de Chilpancingo declaró la independencia de la nación, la división de poderes, la obtención de empleos sólo para americanos, la abolición de la esclavitud y castas, el respeto a la propiedad, la confiscación de bienes a los españoles y la eliminación de tributos.

1.1.4. Constitución de 1857.

La Constitución de 1857 recogió los principios fundamentales del liberalismo político y económico, determinando que el Estado no debía de intervenir en la vida económica de las relaciones de trabajo debían regularse conforme a la voluntad que las partes hubieran manifestado en el contrato de prestación de servicios y que las condiciones laborales debían fijarse según el juego de la oferta y la demanda, poniendo en desventaja a los prestadores de servicios debido a las condiciones arbitrarias de trabajo, como largas jornadas, salarios miserables y sin prestaciones sociales.

El Código Civil de 1870 dio forma legal a esa explotación, limitando a esquematizar el contrato por obra, y sin prever ninguna responsabilidad por accidentes de trabajo.

Las asociaciones obreras, en 1871, luchaban por la elevación de los salarios y por la defensa de intereses comunes.

1.1.5. El porfiriato.

Durante el porfiriato, un tercio de las haciendas localizaba en el distrito de Toluca, en los municipios de Metepec, Almoloya de Juárez, Zinacantepec, Temoaya, Villa Victoria y Toluca.

Las propiedades se concentraban en unas cuantas familias de la entidad que multiplicaron sus tierras con la desamortización de los bienes eclesiásticos. En cuanto a las condiciones que imperaban en aquella época se puede decir que el salario de los peones y jornaleros variaba de una hacienda a otra, además de que los instrumentos de trabajo y las técnicas de cultivo y de riego se encontraban muy atrasados en la mayoría de las haciendas.

El comercio se realizaba principalmente con la ciudad de México, pero a partir de 1880 la construcción de vías férreas en territorio estatal favoreció decididamente la actividad, al entrelazar el mercado local con el regional.

De la última década del siglo XIX a la primera del siglo XX las haciendas porfiristas del Estado fueron muy productivas, ya que, al ser favorecidas por las vías de comunicación y al incorporar maquinaria agrícola ampliaron sus mercados y su producción. En el otro extremo se encontraba la hacienda improductiva, generalmente incomunicada, que mantuvo los instrumentos de trabajo tradicionales.

Las haciendas de esta época se adaptaron parcialmente al sistema de producción capitalista, consolidado durante el periodo porfirista.

En la última década del siglo XIX, en el Estado de México había alrededor de 120 mil trabajadores agrícolas en las haciendas que percibían un salario de entre 15 y 37 centavos diarios.

Excepto en los distritos de Toluca y Lerma, en los que se consignan respectivamente siete y ocho horas diarias de labores para los peones asalariados, el horario de trabajo abarcaba de 10 a 12 horas diarias. En Cuautitlán, la jornada era de 10 horas diarias, y en el distrito de Tenango, de 12 horas, incluyendo el tiempo de almuerzo y comida.

Los peones de Texcoco, Tlalnepantla y Valle de Bravo recibían los salarios más elevados, aunque en algunos casos la edad era un factor de diferencias salariales. En el distrito de Tenango se asignaban 25 centavos diarios a los adultos, 18 a los jóvenes y 12 a los niños.

Las haciendas porfiristas del Estado de México mantenían en términos generales un carácter precapitalista en su estructura, ya que utilizaban únicamente la tierra y la fuerza de trabajo en el sistema de producción, y dejaban de lado la inversión de capital en la compra de maquinaria y mejores técnicas de cultivo. Sólo algunas haciendas incorporaron maquinaria y sistemas de riego para la producción agropecuaria.

Para ilustrar la situación de los trabajadores en la época porfirista se presenta el siguiente cuadro:

Número de peones y sus salarios en las haciendas porfiristas del Estado de México entre 1890 y 1900.

N.P.	Distrito	Número de peones	Salario	Horas de trabajo
1.	Toluca	6,000 a 7,000	25 ¢	7 diarias
2.	Cuautitlán	5,653	25 a 31 ¢	10 diarias sin incluir las destinadas a los alimentos
3.	Chalco	9,747	25 a 31 ¢	10 diarias
4.	Ixtlahuaca	7,000	25 a 31 ¢	10 diarias
5.	Jilotepec	No consigna el dato	25 a 30 ¢	10 diarias
6.	Lerma	004,000	25 ¢	8 diarias
7.	Otumba	009,586	31 ¢	11 diarias y una más para comer
8.	Sultepec	008,000	25 ¢	No consigna el dato
9.	Temascaltepec	No consigna el dato		
10.	Tenancingo	9,398	25 a 37 ¢	10 diarias
11.	Tenango	13,908	25 ¢ adulto 18 ¢ jóvenes 12 ¢ niños	12 incluyendo la de comida y almuerzo
12.	Texcoco	14,000	15 a 37 ¢	10 a 12 diarias
13.	Tlalnepantla	13,000	18 a 37 ¢	10 diarias
14.	Valle de Bravo	12,000	18 a 37 ¢	10 diarias
15.	Zumpango	6,000 (inexacto)	25 a 31 ¢	No consigna el dato
Total aproximado jornaleros		de 119,292		

1.1.6. Siglo XX.

El movimiento obrero reivindicó el derecho de huelga, instrumento indispensable con el que ha podido reclamar sus prestaciones laborales. Este derecho fue ampliamente utilizado durante las últimas décadas del siglo XIX y principios del XX. En diversas fábricas e industrias los obreros se manifestaron contra las injustas jornadas de trabajo y los precarios aumentos salariales, lo que provocó acciones represivas inmediatas, que crearon un ambiente de hostilidad y enfrentamiento entre patronos y asalariados. De acuerdo con Jesús Silva Herzog: "...Un peón ganaba en la ciudad treinta y siete centavos diarios y un maestro albañil setenta y cinco centavos. La jornada de trabajo era por regla general de diez a doce horas...", además de que había preferencia por los trabajadores extranjeros en la contratación laboral. En este contexto se editaron diversas publicaciones que apoyaban al movimiento obrero y al cambio de gobierno, en virtud de que para 1900, Porfirio Díaz cumplía ya dieciséis años consecutivos en el poder. Entre estos periódicos podemos mencionar a Regeneración, Evolución Social, El Hijo del Trabajo, La Comuna, La Voz del Obrero, El Socialista y El Hijo del Pueblo, entre otros.

De todos ellos destacó el periódico "Regeneración", dirigido por Ricardo y Jesús Flores Magón. En especial, el primero luchó intensamente por la desaparición de la propiedad privada, la implantación del trabajo comunal de la tierra y la eliminación de la explotación obrera en las fábricas, peticiones que quedaron plasmadas en el Programa del Partido Liberal en el año de 1906, firmando por él y otros importantes activistas, como Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamente.

A través de "Regeneración", el Partido Liberal transmitió a trabajadores, campesinos y público en general, la necesidad de agruparse para resolver demandas como: la reducción del período presidencial a cuatro años sin posibilidad de reelección, la libertad de pensamiento y expresión, la supresión de tribunales militares especiales, del servicio militar obligatorio y del militarismo profesional, la

supresión de las escuelas del clero y la creación de alternativas de instrucción laica, la renuncia del clero católico a sus pretensiones de intervenir en el gobierno y la aceptación, por su parte, de la separación Iglesia – Estado; la nacionalización de los bienes eclesiásticos, el establecimiento de la jornada de ocho horas y de un salario mínimo, la garantía de higiene en las fábricas y el alojamiento a obreros, la prohibición del trabajo infantil y la indemnización por accidentes de trabajo.

En el ramo agrario se demandó: la concesión de tierras bajo la condición de no venderlas, para mantener así la división de la propiedad y evitar el acaparamiento por capitalistas; la creación de un Banco Agrícola que apoyara a los cultivadores, favoreciera al pequeño propietario y gravara a los grandes capitales; la restitución al pueblo de las tierras detentadas por los caciques y los funcionarios de la dictadura; la devolución de las tierras confiscadas a las comunidades indígenas y a los pueblos fronterizos de la zona libre; la sustitución de cárceles por colonias penitenciarias y la protección de la raza indígena; en conclusión, estos propósitos sintetizan la crisis política y social que vivía el país hacia julio de 1906.

Las ideas antes expuestas y la dinámica de lucha que propiciaba la miseria tan alarmante que vivía el pueblo mexicano, quedaron de manifiesto en las famosas huelgas de los mineros de la Cananea Consolidated Cooper Company, ubicada en la localidad de Cananea, Sonora, que estalló en mayo de 1906 y la huelga de los trabajadores textiles de Río Blanco, Veracruz, en enero de 1907.

A pesar de la terrible represión que imperaba sobre cualquier movimiento o manifestación en contra de los patrones y el gobierno porfirista, los trabajadores se lanzaban a la lucha por la defensa de sus demandas y necesidades.

La crisis económica de 1905 provocó en los mexicanos la búsqueda de nuevas alternativas y cambios, tanto en lo político, como en lo económico y social.

Posteriormente, en el año de 1917, en su mensaje y proyecto de Constitución, con relación a los trabajadores, Carranza señaló la necesidad de reformar la fracción XX del artículo 72 para expedir leyes sobre el trabajo.

Con la limitación del número de horas y trabajo de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga el tiempo para el descanso y el solaz para atender al culto de su espíritu, con las responsabilidades de los empresarios para los casos de enfermedad y de vejez: con la fijación del salario mínimo bastante para sobrevivir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación.

Los debates en torno al artículo 5º fueron importantes, ya que a partir de estos surgió la necesidad de crear un apartado dedicado a las relaciones obrero-patronales.

La comisión voluntaria para la elaboración del proyecto del artículo 123 estuvo integrada por Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Rafael de los Ríos y José Inocente Lugo. Este último era jefe de la Dirección de trabajo de la Secretaría de Fomento (pero no participó en el Congreso como diputado). La comisión trabajó durante los primeros días de enero de 1917 para formular el artículo 123. El título llevaría como nombre "Del Trabajo y la Previsión Social".

El dictamen se presentó el día 23 y sólo la fracción XVIII, referente a la huelga, provocó controversia. Finalmente los artículos 5º y 123 fueron aprobados por unanimidad de 163 votos.

El establecimiento de los derechos obreros en la Carta Magna de 1917, marcó el reconocimiento del trabajador como clase socialmente productiva. La clase trabajadora conquistó a través de la Constitución de 1917, un conjunto de demandas económicas que mejoró su nivel de vida. Tales demandas fueron: la estabilización del salario mínimo; la jornada máxima de trabajo de ocho horas; la higienización de

los lugares de trabajo; la prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños, y estableció jurídicamente el derecho a huelga, entre otras. Actualmente el artículo 123 ha sufrido reformas.

Después de promulgada la constitución de 1917, el gobierno continuó dictaminando disposiciones de tipo laboral; así el 27 de noviembre de 1917 se creó la "Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícito.

Durante la gestión del Lic. Emilio Sánchez Piedras (1975-1981) se envió al Congreso Estatal una propuesta de reformas y adiciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública; misma que fue aprobada y publicada en el Periódico Oficial del Estado el 5 de marzo de 1980, siendo la Oficialía Mayor una de las Dependencias que sufrió cambios en relación a su ámbito de competencia; otorgándole facultades para vigilar el cumplimiento de las disposiciones que regulan las relaciones entre el Gobierno del Estado y los servidores públicos; así como la función de compilar y publicar la Legislación vigente en la Entidad.

El 17 de septiembre de 1980, la Ley Orgánica sufre varias reformas, destacando el cambio en la denominación original de Oficialía Mayor por la de Oficialía Mayor de Gobierno, como se conoce en la actualidad. Ampliar sus facultades en lo relativo a proveer a las dependencias de los materiales de trabajo.

El 6 de diciembre de 1983, se formularon nuevas reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública, en las que se amplían las facultades de la Oficialía Mayor de Gobierno y se le faculta para suscribir a nombre del Gobierno, Convenios y Contratos que se celebren con particulares; así como conducir las relaciones del Ejecutivo con el Tribunal de Arbitraje de los trabajadores al Servicio del Estado.

De conformidad con lo establece la Ley Orgánica, la Oficialía Mayor de Gobierno es la encargada de administrar el Archivo General del Estado, en base a

ello en el año de 1982, durante el período gubernamental del Lic. Tulio Hernández Gómez (1981-1987) se incorporan al Archivo General los fondos históricos que anteriormente se encontraban custodiados en el Exconvento de San Francisco, para quedar integrados en esa área.

El 2 de julio de 1985, el Ejecutivo del Estado expidió el Reglamento Interior de la Oficialía Mayor de Gobierno, dicho Reglamento establece las atribuciones y obligaciones de la dependencia; así como, de cada una de las unidades que la integran.

El 13 de septiembre de 1989, se publicó el acuerdo en el que se incorpora a la Oficialía Mayor de Gobierno el Departamento de Nóminas.

Con la formulación de este acuerdo, la estructura orgánica y las atribuciones de esa dependencia, sufren modificaciones; lo que conlleva a efectuar modificaciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal, el Reglamento Interior y su Manual de Organización.

El 7 de abril de 1998, dentro de la Administración del Lic. José Antonio Álvarez Lima, se modifica el artículo 47 de la Ley Orgánica de la Administración Pública que refiere las atribuciones de la Oficialía Mayor de Gobierno, las que se reducen debido a que las Direcciones de: Recursos Materiales y Servicios; Organización y Apoyo Técnico, y; del Archivo General del Estado, pasan a formar parte de la estructura organizacional de la Contraloría del Ejecutivo, con las atribuciones que de éstas se deriven.

1.1.7. Siglo XXI.

Ciertamente podríamos suponer, sin conceder, que esa ha sido la realidad del mundo del trabajo después de la crisis de 1997, cuando la OIT ubica ese punto de inflexión para plantear demagógicamente los "buenos beneficios" de las políticas neoliberales que se han aplicado sistemáticamente en la región. Pero, en cualquier

caso, destacamos como fenómeno relevante el inminente proceso de pauperización y precarización del empleo de las grandes masas de trabajadores, que se expresa en múltiples formas, entre ellas: el empleo a medio tiempo o empleo parcial; el trabajo asalariado a domicilio y pagado por pieza, trabajos "regulares" pero remunerados por la mitad o bien, trabajadores que son pagados por el patrón de acuerdo con el salario mínimo, pero obligándolo a aumentar su jornada de trabajo. Un caso, intermedio que ha venido cobrando fuerza en el contexto de la actual crisis estructural y de largo plazo del capitalismo mundial, son los llamados "paros técnicos" en la fábrica, que obligan a reducir la producción y, al mismo tiempo, la jornada de trabajo y el salario como en la empresa automotriz VW de Puebla, en México.

Esta realidad para miles de familias trabajadoras de hecho se ha venido imponiendo por la vía de los hechos: en México, en Brasil, etcétera, donde legalmente todavía existen leyes y reglamentos laborales que corresponden al anterior patrón de acumulación capitalista dependiente: tal es el caso de las leyes de consolidación del trabajo de 1943 en Brasil y de la LFT en México de 1931 que, por cierto, ahora está en la mira para ser reestructurada a través de la reforma laboral neoliberal, tanto por parte de los patrones, del sindicalismo corporativo, como del gobierno conservador de Fox y de los partidos políticos.

El capital y el Estado descubrieron la "clave" para incrementar su tasa de ganancia a costa del trabajador: precarizar el trabajo y remunerarlo por debajo de su valor. Pero, además, agregándole la representación ideológica de que el sistema es capaz de generar los empleos que "necesita" la sociedad aunque en las ciudades y en las calles existan millones de desempleados.

La precarización del trabajo, junto a fenómenos tradicionales como la superexplotación, la marginación, la pobreza y la pobreza extrema, se está configurando como un fenómeno estructural, de largo plazo, que se intensifica en función de la aplicación del desarrollo de la técnica y de la ciencia al proceso productivo y de trabajo.

Los organismos internacionales mencionados más arriba, se ocupan de la precariedad laboral, pero ocultan lo que para nosotros constituye su núcleo básico: la creciente pérdida de derechos laborales y sociales para los trabajadores de ambos sexos, tales como educación, salud, enfermedad, prestaciones económico-sociales, vivienda, recreación, etcétera.

Dicha precariedad se está configurando como la pieza maestra de las políticas de reforma del Estado acordes con las de los intereses de los organismos monetarios y financieros que representan a los grandes monopolios transnacionales, a las empresas del capital privado nacional y a las burocracias de los gobiernos civiles de los países imperialistas.

La reforma laboral en marcha en México, pero con antecedentes de implantación desde la década de los ochenta en Chile (1981) y en otros países como Argentina y Colombia, pretende codificar, no los derechos de los trabajadores que, por el contrario, son pisoteados a cada instante, sino los del capital a partir de legalizar la realidad de la precarización ya existente en los hechos.

Recorte de derechos y de prestaciones, aumento de la jornada de trabajo, ataque a las formas independientes y autónomas de organización y lucha de los sindicatos, recortes salariales, aumento del personal de confianza y de la fiscalización en las empresas, son otras tantas formas de precarizar el trabajo y flexibilizarlo para ajustarlo a las necesidades de explotación y valorización del capital.

En México, como país dependiente del ciclo de reproducción del capitalismo norteamericano, la fracasada política del nuevo gobierno en materia de creación de empleos, tocó fondo y solamente durante el año 2001 fueron despedidos alrededor de 1 millón de trabajadores de los más diversos sectores, industrias y ramas de la producción, destacando el caso de la Industria Maquiladora de Exportación —que

había sido el baluarte neoliberal de la burguesía mexicana y del capital extranjero— la cual despidió a más de 250 000 trabajadores.

Los actuales proyectos excluyentes de reforma laboral —como la que pretende imponer el gobierno foxista y las contempladas en los anteproyectos de reforma laboral puestos en el Congreso — cualquiera que sea su signo ideológico (tricolor, amarillo y azul), no persiguen otro objetivo que el de actualizar el proceso de compra-venta, contratación y uso de la fuerza de trabajo a las características universales de la explotación y de los mercados globalizados. El eje rector de los nuevos contratos flexibles de trabajo es, y será, su carácter temporal y su ausencia de derechos para los vendedores de su fuerza de trabajo. Con ello se afianzan las políticas de libre contratación y despido por parte del capital en el ciclo actual del capitalismo neoliberal.

1.1.7.1. Antecedentes de la Tesorería

La historia de la Tesorería, propiamente dicha, inicia desde 1929, año de la creación del Departamento del Distrito Federal, en sustitución de los antiguos Gobierno y Municipio del Distrito Federal. Desde entonces se ha venido modificando su organización, funcionamiento y bases legales para lograr cada vez mejores resultados en sus actividades primordiales, encaminadas a obtener los recursos necesarios para la atención de los servicios públicos y ejecución de las obras materiales en el Distrito Federal. Sus antecedentes históricos, en cuanto a órgano encargado de la determinación, recaudación y administración de los ingresos de la Hacienda Pública del Distrito Federal, actualmente identificado con la Ciudad de México, se remontan a su fundación en 1325.

1.2. Concepto de nómina.

“Nómina al documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los de más conceptos de percepción o deducción para cada uno de ellos, en un período determinado. Este

documento es el que estamos obligados a guardar durante el último año y un año después de que se extinguió la relación para efectos laborales (artículo 804 LFT) y por 5 años siguientes al de su fecha para efectos fiscales de ISR (artículo 67 CFF) y Seguro Social (artículo 15-II Ley del Seguro Social)"¹.

Vale decir que por este motivo, cualquier pago o descuento que se efectúe a los empleados debe estar reflejado en una nómina y debe seguir un proceso de nómina. Si por cualquier circunstancia, se efectúa algún pago fuera de nómina, éste debe incorporarse después de la misma. Con frecuencia, ésta es una condición señalada como obligatoria en el contrato colectivo de trabajo.

Como proceso de nómina se entiende, aquél que es periódico o esporádico, que necesitamos hacer para determinar las percepciones (netas) que tenemos que pagar a un empleado por sus servicios, para cubrirle prestaciones, indemnizaciones o para modificar sus registros acumulados derivados de conceptos anteriores.

1.3. Tipos de nómina.

En atención a lo anterior, podemos decir que tendremos los siguientes tipos de nómina:

1. Regulares:

- 1.1. Semanal
- 1.2. Quincenal
- 1.3. Mensual
- 1.4. Confidencial

Estas son las nóminas en las que se consignan los pagos regulares. En la semanal se incluyen los trabajos que desempeñen un trabajo material y en la quincenal los demás empleados (artículo 88LFT). En la mensual se paga regularmente a altos ejecutivos cuando en su contrato se señala este plazo.

¹Colín Orozco, Luis Ángel. *Estudio integral de la nómina*. ISEF, México, 2004, p.25.

Normalmente, la mensual se identifica como la confidencial, pero realmente, la idea de la nómina confidencial, se estableció para cubrir el sueldo de aquellas personas que, por su importancia en la empresa, deseaba mantenerse reservado. De tal suerte, en la nómina confidencial puede estar incluido un obrero calificado (o de uno) que cobra su sueldo por semana, o toda la nómina confidencial puede ser quincenal. O bien puede seguirse el sano criterio de que todas las nóminas son confidenciales y que ésta como categoría no existe.

El manejar una nómina confidencial, lo cual regularmente, lo hace una persona diferente a quienes manejan las demás, dificulta el correcto manejo de todas las situaciones relacionadas con todo el proceso: presentación y/o pago de avisos y declaraciones, contabilización, elaboración de reportes e informes para empresa o para terceros, estar al pendiente de modificaciones fiscales o legales, efectuar adecuados respaldos de información, etc.

2. Para cubrir prestaciones:

- 2.1. Gratificaciones
- 2.2. Participación de las utilidades (PTU)
- 2.3. Despensas
- 2.4. Devolución del fondo de ahorro
- 2.5. Pago de previsión social

Se acostumbra elaborar estas nóminas por separado dadas sus características y fechas de pago: la de gratificaciones o aguinaldo, normalmente incluye a todos los empleados, aunque regularmente cobren por semana o por quincena; la de PTU, incluye a empleados y ex-empleados; la de despensas, se paga en especie, con vales; la de devolución de fondo de ahorro, destaca la aportación de la empresa; y la de pago de previsión social deriva de un plan previamente establecido.

3. Especiales:

- 3.1. Vacaciones
- 3.2. Comisiones
- 3.3. Crédito al salario

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

Por otra parte, por las modificaciones a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) vigentes a partir del 2002, se establece la obligación de pagar el crédito al salario a los trabajadores que tengan ese derecho en nómina separada, en forma mensual y en fecha distinta a la que se paga el salario (artículo 119-VI LISR).

4. Al momento del retiro:

- 4.1. Finiquitos
- 4.2. Liquidaciones

Estas nóminas comprenden regularmente un solo empleado. La de finiquitos se formula cuando existe una renuncia voluntaria e incluye sólo los llamados "alcances". La de liquidación, incluye una indemnización de empresa o legal.

5. Eventuales:

- 5.1. De ajustes

La de ajustes se utiliza para incorporar pagos "por fuera de nómina", para cancelar recibos improcedentes o para corregir datos acumulados de los conceptos de pago de deducción del empleado.

1.4. Información básica.

Los datos de empresa que se deben tener presentes para una adecuada administración de la nómina y para la correcta presentación de declaraciones, son los siguientes:

- Nombre de la compañía.
- Registro Federal de Contribuyentes de la compañía.
- Número de registro patronal del IMSS.
- Salario mínimo.
- Giro.
- Nombre del representante legal.
- Registro Federal de Contribuyentes o CURP del representante legal.
- Prima de riesgo de trabajo.
- Clasificación de grado de riesgo.
- Dirección.
- Teléfono.
- Calendario de pagos.
- Días no laborables.
- Formas de pago.
- Política de vacaciones.
- Política de aguinaldo.
- Política de fondo de ahorro.
- Política de caja de ahorro.

1.5. El proceso de nómina.

Regularmente se dice que la nómina es un proceso de relaciones industriales o de recursos humanos a través de su departamento de personal, sin embargo, en la práctica intervienen otros departamentos para procesar información de los empleados.

Así, el área de informática intervendrá en su procesamiento y cálculo, el área de finanzas tendrá que ver con el pago, la de contabilidad habrá de realizar los asientos, así como provisiones, el área fiscal definirá las políticas de acumulación para efectos fiscales y preparará las declaraciones periódicas para las dependencias

oficiales, el área de presupuestos estimará los efectos de los pagos futuros y el área de recursos humanos supervisará el proceso.

En el caso de una pequeña o mediana empresa, estas funciones recaerán en un grupo de personas, que se encargarán de cubrirlas.

Desde la empresa que tiene unos cuantos empleados en la misma oficina, hasta la que tiene miles distribuidos en diferentes localidades, todas tienen la necesidad de elaborar una nómina y cubrir una serie de requisitos relacionados con ella. Más sencilla la que maneja pocos empleados y más compleja la que tiene muchos y muchas prestaciones, pero todas más o menos con las mismas bases y con la misma necesidad de cumplir con disposiciones laborales, fiscales y legales.

Desde el dueño de la pequeña empresa hasta los accionistas y directores de las grandes corporaciones, pasando por funcionarios de todos los niveles que tienen que formular la nómina, supervisarla o definir políticas, todos deben conocer un mínimo de la misma y de sus efectos y repercusiones. Esto incluye a las empresas extranjeras domiciliadas en México con trabajadores mexicanos a su servicio.

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

Es decir, el proceso de nómina debe comprender todo lo relativo a ella, independientemente de quien lo haga dentro de la organización: contabilizar la nómina o calcular las provisiones de gratificación o de prima vacacional, también es parte del proceso de nómina porque están basados en datos del empleado y en los pagos efectuados a éstos. Lo mismo sucede con las declaraciones y pagos al IMSS

y a la SHCP, o con el cálculo del subsidio acreditable o el porcentaje del riesgo de trabajo.

Llevar el control de los días de vacaciones por pagar y pagados, el control del fondo de ahorro o el control de préstamos, también es parte del proceso de nómina porque finalmente van a derivar un pago o un descuento al empleado.

Y que decir de proporcionar información para revisiones de las autoridades fiscales, ya se trate del dictamen para el seguro social o para la Secretaría de Hacienda a través de las declaraciones o del dictamen para efectos fiscales.

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

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

1. Definición de políticas de pago y de descuento. Esto es fundamental para facilitar todo el proceso y la administración de la nómina.
2. Definición de calendarios de pago. Regularmente se deberá hacer antes del inicio de año y para todo el año. Dependerá de los tipos de nómina que se definan.
3. Alta de los empleados. Se hará al ingreso de cada uno de los empleados y deberá procurarse recabar todos los datos que nos sean necesarios para todo el proceso.
4. Consideración de los movimientos de incidencias. Los más comunes: faltas, incapacidades, tiempo extra, vacaciones, etc.
5. Consideración de los conceptos de pago y de descuento para la nómina que se está procesando. Según la nómina que se está procesando serán los conceptos que se incluyan. Si se opera la nómina de PTU, no tendremos conceptos como faltas o tiempo extra, por ejemplo.

6. Consideración de los pagos o descuentos fijos. Aquí nos referimos a descuentos de préstamos.
7. obtención y chequeo de cifras de control. Independientemente del sistema que se utilice, deberemos asegurarnos que estamos incluyendo todo lo que necesitamos o queremos incluir.
8. Cálculo de la nómina. Parte medular del proceso.
9. En caso necesario, recálculo de la nómina. Esto para incluir nuevas incidencias o para corregir alguna situación que detectemos como incorrecta.
10. Obtención de reportes y archivos. Reportes normales como la nómina misma, los recibos en los que habrán de firmar los trabajadores y los resúmenes normales. Además de los archivos que son enviados al banco para pagar con crédito a cuentas bancarias o de los archivos que requieren las empresas que proporcionan los vales de despensa o que administran el fondo de ahorro.
11. Pago de la nómina. Cuando la forma de pago sea efectivo o cheque, ya que cuando sea a través de cuentas bancarias, se haría en el paso anterior. Al terminar este paso, la nómina ya no tiene más correcciones (los trabajadores son los primeros en detectar cualquier error o problema).
12. Contabilización. Se incluye cada una de las nóminas elaboradas, regulares o especiales y contabilización de las provisiones.
13. Cierre de la nómina. Es el paso definitivo para considerar inamovible lo efectuado y empezar a operar el siguiente período.
14. Presentación de informes y declaraciones. Se incluye en este paso todo lo demás relacionado a la nómina, llámese declaraciones mensuales o anuales.

Además, las personas que se incluyen en la nómina, son en la mayoría de los casos, las personas físicas que tienen una relación de trabajo subordinado con la empresa. Sin embargo, deberíamos agregar que siendo una responsabilidad laboral de la empresa, ésta debe decidir a quienes incluye o no incluye en la nómina.

Algunos gerentes, se consideran trabajadores cuando su retribución está condicionada a la obtención de utilidades. Los becarios tampoco serán trabajadores

si su actividad no es productiva para la empresa. La LISR asimila a los ingresos por prestación de un servicio personal subordinado, entre otras, los honorarios por servicios que se presten preponderadamente a un prestatario.

1.6. Contabilización de la nómina.

La contabilización de la nómina varía de empresa a empresa y depende de su sistema contable.

Los registros de nómina, es decir, los acumulados, deben ser considerados los auxiliares de contabilidad.

La contabilización debe reunir, entre otras, estas características:

- Debe ser completa. Es recomendable contabilizar cada nómina una por una, de acuerdo a su tipo, semanal, quincenal, confidencial, etcétera, o bien todas las nóminas de un tipo por mes. En ambos casos se debe incluir la contabilización de las provisiones que se calculen en la misma.
- Debe ser confiable. Se refiere a establecer un procedimiento de cifras de control y una revisión periódica para verificar la coincidencia entre los registros de nómina y los registros contables. En caso de que existan pagos por fuera deben incorporarse inmediatamente a la nómina.
- Deber ser significativa. El registro de la nómina hacia al contabilidad debe ser suficientemente resumida para hacerla ágil y detallada con la finalidad de hacer útil la información contable.
- Debe ser oportuna. Si el número de empleados es significativo y los tipos de nómina son varios, la contabilización debe ser algo muy definido y claro para poder tener las pólizas con la oportunidad debida.
- Ser clara. Debe ser entendible, de tal manera que otra persona que asuma el puesto de nóminas, pueda intervenir sin ningún problema.

- Debe ser estable. La información que se produce debe ser obtenida aplicando las mismas reglas para la captación de la misma.

1.7. Sistemas de registro.

Uno de los aspectos principales a considerar en la selección de un nuevo sistema es tener presente que éste deberá contar con la funcionalidad suficiente de adaptarse al modo de operar de la organización, tomando en cuenta que se mejorarán los procesos actuales; pero no se deberá cambiar trascendentalmente la manera de operar si los procesos vigentes cuentan con integridad. En caso contrario deberán modificarse los procesos para que éstos cumplan con esta característica.

El aspecto fundamental y pilar en la selección de un nuevo sistema de nómina es sin duda la identificación y documentación de las necesidades de los usuarios. Este aspecto en ocasiones no es analizado con la profundidad que se requiere, por tanto, a las entrevistas y recolección de peticiones de este aspecto debe dársele la importancia requerida para evitar los siguientes riesgos:

- a) El sistema no produce los archivos necesarios para el SUA (IMSS). Es necesario que el área de sistemas desarrolle programas para producir esta información.
- b) El usuario puede decir: "A mí no me preguntaron mis necesidades", o bien, "A mí no me comentaron que el sistema no hacía esto o aquello".
- c) Los informes que produce el sistema no son los necesarios para la operación.
- d) Las interfases con las que cuenta el sistema no se pueden adaptar a nuestras necesidades.

Es indispensable que los procesos actuales cuenten con la integridad suficiente para entrar al nuevo sistema.

1.7.1. Integridad de los procesos.

Antes de iniciar la implementación, en algunos casos de manera paralela, deben tomarse en cuenta ciertos aspectos para asegurar que existan los controles suficientes para lograr la integridad y tener planes de acciones correctivas por los que se puede fallar. Los puntos principales a considerar son:

- a) Identificar qué tipo de controles automatizados se requieren del nuevo sistema, qué controles manuales funcionarán alrededor de la aplicación, así como los niveles de seguridad asociados con el sistema y a la infraestructura tecnológica.
- b) Diseñar o fortalecer los controles a los procesos de negocio, soportados por una aplicación.
- c) Llevar a cabo un análisis de la segregación de funciones a través de los procesos de negocio.

1.7.2. Plan de implementación.

El plan de implementación debe cubrir el tratamiento que se dará a los puntos de control de acuerdo, a los siguientes aspectos:

1. Registro de tiempos
 - 1.1. Verificar que el nuevo sistema evidencie autorización para realizar un trabajo.
 - 1.2. Que se planeen los procedimientos de autorización de horas extras.
 - 1.3. Que se establezcan las condiciones necesarias, de acuerdo al análisis de requerimientos.
 - 1.4. Que se establezcan los procedimientos para registro de tiempo.
 - 1.5. Cálculos de la nómina.
2. Que el nuevo sistema contemple:

- 2.1. Detección de errores de captura
 - 2.2. Autodeterminación de que el cálculo de la nómina es correcto
 - 2.3. Que los cálculos sean de acuerdo a las disposiciones fiscales vigentes
 - 2.4. Que el sistema sea flexible para producir nuevos reportes
 - 2.5. Que la nómina concilie contra el mayor
 - 2.6. Que existan procedimientos correctivos de errores
 - 2.7. Que se procesen de forma correcta las actualizaciones periódicas de los procesos por lote
 - 2.8. Que exista una segregación de funciones adecuada entre el proceso de la nómina y la aprobación de nuevos empleados
 - 2.9. Que se tengan sistemas de detección de datos ficticios
3. Pagos de nómina:
- 3.1. Que los pagos de nómina se otorguen por el importe correcto en el periodo adecuado
 - 3.2. Que el pago al empleado es correcto
 - 3.3. Que los fondos son los adecuados
 - 3.4. Que se descuenten oportunamente y de manera exacta los descuentos
 - 3.5. Que se tenga control sobre aquellos cheques que no se reclaman.
4. Mantenimiento de los datos fijos:
- 4.1. Establecer o identificar controles que aseguren:
 - 4.1.1. Que existan niveles de autorización y verificación de las modificaciones a datos fijos
 - 4.1.2. Que las modificaciones definan que el acceso sólo sea por personal autorizado
 - 4.1.3. Que únicamente el personal autorizado tiene acceso a los datos fijos de la nómina y que existe una segregación de funciones adecuada

4.2. Que se aprueben los datos fijos de los nuevos empleados

1.7.3. Migración de datos.

Uno de los aspectos a los que no se les da la importancia suficiente y que representa riesgos importantes es la migración de la información del sistema viejo al sistema nuevo. El proceso de conversión es como sigue:



El incluir como parte de la implementación un programa detallado de migración de información, incluso realizado por un tercero, permitirá aminorar los siguientes riesgos:

5. El obstáculo mayor en la administración de información es que $\frac{3}{4}$ de la información transformada es confiable
6. Hacer programas a la medida para resolver problemas de migraciones de datos
7. Reducción de costos
8. El costo directo de la información sin calidad puede ir de 15 a 25 % del presupuesto operativo en la implementación del nuevo sistema
9. El proceso planeado de conversión de datos es un elemento fundamental en el éxito de una implementación.



Capítulo 2. Marco legal.

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expedida el 5 de febrero de 1917, es un elemento indispensable que afirma la idea de Nación, la certeza de constituirnos en una unidad indestructible con el mismo pasado y un mismo porvenir.

Durante los años de su vigencia, la Constitución se ha reformado en múltiples ocasiones, fortaleciendo su alcance y contenido adecuándose a nuestra realidad y al devenir de la sociedad, mejorando las instituciones político - jurídicas fundamentales, al representar el propósito común que nos hemos fijado como Nación independiente y soberana.

La Constitución Mexicana de 1917 ha sufrido diversas modificaciones como producto de la dinámica social. Cambios que nuestra nación ha debido enfrentar para mantener la actualidad y vigencia de la Ley Suprema de la Nación, adecuándola a las necesidades históricas de México.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es principal ordenamiento que rige las obligaciones y derechos de los mexicanos

Artículo 5.

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

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del articulo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Articulo 123.

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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

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

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

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

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

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

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

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

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

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b).- La comisión nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomara asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinmersión de capitales;

c).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

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

e).- Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la secretaria de hacienda y crédito público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

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

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

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

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

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

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

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la

fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.”

2.2. Ley Federal del Trabajo.

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

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

Se divide en tres partes: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo y derecho procesal del trabajo.

Artículo 8.

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Artículo 10.

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

Artículo 20.

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

Artículo 60.

De acuerdo con esta Ley, existen tres tipos de jornadas: diurna (entre las 6 y las 20 horas), nocturna (entre las 20 y las 6 horas) y mixta (comprende parte de cada una, sin que la parte de la nocturna pueda exceder a 3.5 horas, de lo contrario, toda la jornada se considera nocturna)

También señala la Ley que, la duración máxima de la jornada será: diurna 8 horas, nocturna 7 horas y mixta 7.5 horas (artículo 61 LFT).

Por otra parte, la Ley permite repartir estas horas en los días de la semana para no trabajar el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (artículo 59 LFT); esto significa que la jornada real, de lunes a viernes, puede tener un número de horas mayor a las señaladas por Ley como máximas, e inclusive las horas laboradas en la semana pueden ser menos que las señaladas por la Ley, por ejemplo en una jornada diurna podrán ser sólo 45 horas y no 48 horas.

Artículo 69.

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”

Artículo 74.

“Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.²

Artículo 76.

La LFT establece la obligación de pago de éstas vacaciones para los trabajadores al cumplir años de servicio. También señala los días mínimos laborables que se deben pagar al término de cada año.

Artículo 78.

La Ley señala que cuando menos se deben disfrutar 6 días hábiles en forma continua más los días normales de descanso: uno por cada 6 días. Con esto tenemos la siguiente escala que corresponde a los mínimos que señala la Ley:

De	Hasta	Días de Vacaciones
1.00	1.99	6
2.00	2.99	8
3.00	3.99	10
4.00	4.99	12
5.00	9.99	14
10.00	14.99	16
15.00	19.99	18
20.00	En adelante	20

Es conveniente que cada empresa elabore su propia escala por cada categoría o grupo de trabajadores. Los menores de 16 años deberán disfrutar de 18 días no laborables por lo menos (artículo 179 LFT).

Estas vacaciones se deben disfrutar y pagar dentro de los seis meses siguientes a la fecha del aniversario, normalmente la empresa formula en el mes de diciembre el calendario bajo el que los empleados disfrutarán de las vacaciones en el año siguiente.

Los días de vacaciones deben ser efectivos, es decir, no se contarán entre ellos los días festivos legales y acordados por la empresa o los días de incapacidad del trabajador.

La LFT establece que la empresa debe entregar anualmente al trabajador, una constancia que contenga su antigüedad, los días de vacaciones que le corresponde y la fecha en que deberán disfrutarlos. Por ésta razón, con frecuencia se establece una nómina de vacaciones con un recibo que debe cubrir estos requisitos. Esta es también la razón que hace conveniente que este pago se separe del concepto de sueldo.

La fórmula de cálculo para este concepto es:

Según la antigüedad:

Sueldo diario	x	Días de vacaciones	=	Importe a pagar
---------------	---	--------------------	---	-----------------

En ocasiones, se establece la práctica de que algunos permisos sean tomados a cuenta de vacaciones; lo cual es totalmente válido si por lo menos hay un periodo de seis días continuos a disfrutar por el empleado.

Por otra parte se establece que la obligación de la empresa nace al cumplirse el año de servicios, pero si la empresa decide otorgar algunos días en forma anticipada, es válido.

Cuando el empleado no disfruta de sus vacaciones en el año siguiente a la fecha de su aniversario (artículo 516 LFT en relación con el artículo 76 LFT), o en los 18 meses siguientes a la misma fecha, se crean diversas situaciones, a saber:

1. Se incurre en faltas a la LFT (artículo 79 y 81) y consecuentemente la empresa se pone en riesgo de hacerse acreedora a multas por parte de las autoridades laborales.
2. La empresa podrá negarse a pagar este concepto porque ya prescribió (artículo 516 LFT), lo que puede provocar problemas con los empleados por no convenirles dicha situación. La negación por parte de la empresa prácticamente nunca existe.
3. Se convierte en práctica común que los empleados cobren sus vacaciones.

4. Las vacaciones cobradas, independientemente de lo señalado en los puntos anteriores también puede causar dificultades si no se consideran adecuadamente para la determinación de cuotas del seguro social.
5. En la fecha del aniversario, al empleado le corresponde un determinado número de días de vacaciones a determinado sueldo, pero al momento de cobrar esos días, si el sueldo diario cambió, lo más común sería pagarle de acuerdo al sueldo actual.
6. Si se da la autorización de la empresa para este pago, ya sea en forma expresa o simplemente por permitirlo, normalmente no se pone un límite de años para efectuarlo. Si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, se debe pagar la parte proporcional a los días trabajados (artículo 79 LFT). Se incluirá en el finiquito o en la liquidación correspondiente. Se usará concepto de vacaciones proporcionales y se multiplicará el sueldo diario por los días de vacaciones proporcionales a pagar.

Artículo 80.

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

La prima vacacional se establece en la Ley Federal del Trabajo (artículo 80) y se señala el porcentaje mínimo de 25% sobre los importes que correspondan al concepto de vacaciones. El porcentaje señalado puede ser mayor y no existe un límite para ello, y como en el caso de vacaciones, también es válido que diferentes categorías de empleados tengan diferentes porcentajes de prima. Aunque la prima se va calcular sobre los importes de vacaciones, es conveniente calcularla inicialmente en días, para efectos del cálculo de salario diario integrado y demás conceptos que se relacionan con ésta. Con estos datos podemos crear la siguiente escala que correspondería a los mínimos que señala la LFT:

De	Hasta	Días de vacaciones	Días de prima de vacaciones 25%
1.00	1.99	6	1.5
2.00	2.99	8	2.0
3.00	3.99	10	2.5
4.00	4.99	12	3.0
5.00	9.99	14	3.5
10.00	14.99	16	4.0
15.00	19.99	18	4.5
20.00	En adelante	20	5.0

La fórmula de cálculo de éste concepto es:

Según la antigüedad:

Sueldo diario x Días de prima de vacaciones = importe a pagar

Éste es un pago anual y normalmente se hará en el periodo de pago de la nómina regular en le que caiga el aniversario del empleado, sin embargo la Ley no impide que se pague antes.

Puede ser que la prima se pague a todo el personal en determinada época del año: en semana santa, en navidad, etc. La política puede ser diferente para cada categoría de empleado.

Si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, se debe pagar la parte proporcional a los días trabajados (artículo 79 LFT). Se incluirá en el finiquito o en la liquidación correspondiente. Se usará el concepto de prima de vacaciones proporcionales a pagar.

Para determinar los días proporcionales, se deberán dividir los días que correspondan a la prima vacacional según la antigüedad entre el número de días que correspondan al sueldo anual y el resultado multiplicarlo por el número de días que laboró el empleado desde la fecha del último aniversario hasta la fecha de baja.

Artículo 81.

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

Artículo 82.

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

La compensación tiene dos significados, desde el punto de vista del empleado y del empresario: para el empleado, es una retribución por el esfuerzo y la inversión que ha hecho en educación y en formación. También es la fuente principal de ingreso; por ello se constituye en un factor determinante de su bienestar económico y social. En esencia se trata de una relación de intercambio. Para los empresarios las compensaciones son un costo de operación. El hecho de que las compensaciones influyan en el comportamiento y actitudes laborales de los trabajadores, es una razón importante para asegurar que los sistemas de compensación tengan una sólida administración y se diseñen de manera equitativa y justa.

La compensación (dar y recibir) es un hecho natural que siempre ha estado ligado a la existencia del ser humano. Ante un acto personal, económico surgirá una compensación: satisfacción, utilidad. Como algo natural ligado a la historia de la humanidad y de la sociedad, el dar y el recibir son fundamento del equilibrio y la

reciprocidad. Bajo este ambiente, las compensaciones se manifiestan en hechos de retribuciones, ya sea en dinero o especie.

La compensación tiene dos significados, desde el punto de vista del empleado y del empresario: para el empleado, es una retribución por el esfuerzo y la inversión que ha hecho en educación y en formación. También es la fuente principal de ingreso; por ello se constituye en un factor determinante de su bienestar económico y social. En esencia se trata de una relación de intercambio.

Para los empresarios las compensaciones son un costo de operación. El hecho de que las compensaciones influyan en el comportamiento y actitudes laborales de los trabajadores, es una razón importante para asegurar que los sistemas de compensación tengan una sólida administración y se diseñen de manera equitativa y justa.

La compensación (dar y recibir) es un hecho natural que siempre ha estado ligado a la existencia del ser humano. Ante un acto personal, económico surgirá una compensación: satisfacción, utilidad. Como algo natural ligado a la historia de la humanidad y de la sociedad, el dar y el recibir son fundamento del equilibrio y la reciprocidad.

Bajo este ambiente, las compensaciones se manifiestan en hechos de retribuciones, ya sea en dinero o especie.

Salario.- El término de salario deriva de "sal", haciendo referencia a que alguna vez se pagó con ella.

Sueldo.- Proviene de "SOLIDUS", moneda de oro de peso cabal.

El derecho al trabajo digno es un precepto constitucional, lo mismo que la garantía social acerca del poder adquisitivo de los salarios en el sentido de que deben ser suficientes para satisfacer "las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural". En este contexto, la regulación nacional que

rige para las relaciones laborales, la Ley Federal del Trabajo (LFT) agrega conceptos como el "salario integrado" y calificaciones del concepto como el que: "el salario debe ser remunerador".

El salario en tanto retribución al trabajo, aparece en el cuerpo de las definiciones jurídicas de la regulación nacional mexicana, como un elemento central que garantiza no sólo la sobrevivencia sino también el desarrollo y el progreso de todos los ciudadanos que venden su capacidad de trabajo en las más variadas actividades.

Si nos referimos a la categoría de los trabajadores asalariados más ilustrativa del concepto y al mismo tiempo estratégica en la generación del producto nacional los trabajadores del sector industrial-manufacturero, encontramos que ese cuerpo de definiciones y conceptos tienen dos aspectos centrales:

a) La relación entre el salario y su capacidad adquisitiva, es decir, la condición material para una vida digna

b) Los salarios y su relación con el conjunto de las condiciones que están asociados con el desempeño laboral, es decir, el entorno, el centro de trabajo, la seguridad del trabajo y las condiciones en que el esfuerzo se entrega cotidianamente. Aquí buscaremos desarrollar ambos temas para después relacionarlos con algunas de las propuestas que ya circulan en torno a modificaciones de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 84.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, con cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y en cualquier otra cantidad o prestación que entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 87.

Debe pagar el equivalente a 15 días de salario, cuando menos y antes del 20 de diciembre. El salario o sueldo diario deberá ser el que esté vigente en el momento del pago.

Artículo 90.

“Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.”

Artículo 117.

“Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.”

La PTU, se debe pagar dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que debe pagarse el Impuesto Sobre la Renta anual de la empresa (artículo 122 LFT). El impuesto se debe pagar dentro de los 3 meses siguientes a la fecha en que termine su ejercicio fiscal, actualmente el ejercicio fiscal termina normalmente con el año del calendario, es decir, el ejercicio fiscal termina en diciembre, el impuesto debe pagarse mediante declaración entre los meses de enero a marzo y la PTU debe pagarse en abril y mayo.

Es costumbre en la mayoría de las empresas, pagarla en los primeros días de mayo, antes del día 10, en una nómina especial denominada “nómina de PTU”, en la que se van a incluir los trabajadores, que estuvieron laborando en el ejercicio al que corresponde el reparto. Es importante destacar los siguientes puntos:

- a) El importe de la PTU no cobrada de ejercicios anteriores y los sueldos de ejercicios anteriores no cobrados por los trabajadores, se debe sumar a la utilidad repartible del año siguiente.
- b) Las incapacidades por maternidad y las incapacidades temporales de riesgo de trabajo, no se deben descontar de la base de días para efectos del cálculo de la PTU.
- c) La PTU no forma parte del salario para efectos de indemnización.

- d) La PTU no integra para determinación del salario, como tampoco integra para efectos del Seguro Social, para el INFONAVIT.

La participación será un porcentaje de las utilidades de la empresa. Ese porcentaje lo determina la comisión, que se crea para tal efecto. La última comisión determinó que el porcentaje en el que participarán los trabajadores en las utilidades, será de un 10% de la renta gravable determinada de acuerdo con la LISR y ratifica que el reparto se regirá por lo dispuesto en la LFT y la LISR.

El importe será 10% de la renta gravable determinada de conformidad con las normas de la LISR (artículo 120 LFT).

La utilidad fiscal, según la LISR, se determina disminuyendo de la totalidad de los ingresos acumulables obtenidos en el ejercicio, las deducciones autorizadas por la misma Ley; esta será, la renta gravable que aparecerá en la declaración que la empresa formule para pagar sus impuestos.

Además, la LFT señala normas adicionales para efectuar el reparto de utilidades:

- a) Los directores, administradores y gerentes generales, no participarán en el reparto; y en general aquellos funcionarios que su retribución esté en relación con la obtención de utilidades.
- b) El salario máximo de los trabajadores de confianza, será igual al más alto de los sindicalizados más un 20%. Si en la empresa no hay trabajadores sindicalizados, entonces se tomará el del trabajador de planta con las mismas características.
- c) Los trabajadores eventuales participarán cuando hayan trabajado por lo menos 60 días en el año; esto implica que los trabajadores de planta siempre participarán independientemente de los días que hayan trabajado..

La Ley, señala las empresas que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- a) Las empresas de nueva creación, durante el primer año de su funcionamiento.
- b) Las empresas de industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- c) Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- d) El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Artículo 132.

“Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

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

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

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

efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

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

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

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

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

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

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

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley."

Artículo 134.

“Son obligaciones de los trabajadores:

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

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

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

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

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

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

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

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

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

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

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

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

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

2.3. Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El Impuesto sobre la renta es un tributo de carácter directo y naturaleza personal que grava el ingreso de las personas en los términos previstos en esta Ley.

Artículo 16.

Señala la forma en que se determinará la renta gravable para efectos de la PTU, que se puede resumir en lo siguiente:

Artículo 16 LISR	
Fracción I	Concepto
	Total de los ingresos acumulables
	- Interés acumulable
	- Ganancia inflacionaria
a)	+ Ingresos por dividendos o utilidades en acciones

- b) + Utilidad en cambios
- c) + Monto de la enajenación menos ganancia acumulable en la venta de activos fijos.
- = Total de ingresos afectos al pago de la PTU

Fracción II

- Deducciones autorizadas
- a) + Deducciones fiscales por inversiones
- b) + Pérdida inflacionaria
- c) - Deducciones contables por inversiones
- d) - Valor nominal de dividendos reembolsados
- e) - Intereses devengados a cargo
- f) - Pérdida en cambios
- = Deducciones para determinar la base para la PTU
- Base gravable para la PTU
- x Tasa
- = PTU del ejercicio
- + PTU del ejercicio anterior no cobrada por los Trabajadores
- + Sueldos del ejercicio anterior no cobrados por los trabajadores
- = PTU por repartir

La empresa, deberá proporcionar una copia de la declaración, dentro de los siguientes 10 días de haberse presentado a los trabajadores y podrá a disposición de los mismos los anexos correspondientes; los trabajadores deberán conservar total confidencialidad sobre los documentos recibidos.

La cantidad a repartir se divide en dos partes iguales; la primera parte se repartirá 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 durante el año.

La base para la PTU se forma con los días y los importes de los conceptos enlistados:

- a) Sueldos y salarios.
- b) Justificación de faltas.

Los siguientes también se incluirán, pero restando los valores a los señalados anteriormente:

- a) Faltas injustificadas.
- b) Faltas por suspensión.
- c) Permiso sin goce de sueldo.
- d) Incapacidades por enfermedad general.

Artículo 109.

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

I. Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral, así como las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la legislación laboral, que perciban dichos trabajadores. Tratándose de los demás trabajadores, el 50% de las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o de la prestación de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, que no exceda el límite previsto en la legislación laboral y sin que esta exención exceda del equivalente de cinco veces el salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

Por el excedente de las prestaciones exceptuadas del pago del impuesto a que se refiere esta fracción, se pagará el impuesto en los términos de este Título.

II. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos Ley.

III. Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

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

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

VI. Los percibidos con motivo de 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, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo.

VII. La entrega de las aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual prevista en la Ley del Seguro Social, de la subcuenta del Fondo de la Vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro

para el retiro, prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

VIII. Los provenientes de cajas de ahorro de trabajadores y de fondos de ahorro establecidos por las empresas cuando reúnan los requisitos de deducibilidad del Título II de esta Ley o, en su caso, de este Título.

IX. La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.

X. Los que obtengan las personas que han estado sujetas a una relación laboral en el momento de su separación, por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, así como los obtenidos con cargo a la subcuenta del seguro de retiro o a la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro.

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

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

XII. Las remuneraciones por servicios personales subordinados que perciban los extranjeros.

XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales.

XIV. Los que provengan de contratos de arrendamiento prorrogados por disposición de Ley.

XV. Los derivados de la enajenación de:

- a) La casa habitación del contribuyente.
- b) Bienes muebles, distintos de las acciones.

XVI. Los intereses:

- a) Pagados por instituciones de crédito.
- b) Pagados por sociedades cooperativas de ahorro y préstamo y por las sociedades financieras populares, provenientes de inversiones cuyo saldo promedio diario no exceda de 5 salarios mínimos generales del área geográfica del Distrito Federal, elevados al año.

XVII. Las cantidades que paguen las instituciones de seguros a los asegurados o a sus beneficiarios cuando ocurra el riesgo amparado por las pólizas contratadas y siempre que no se trate de seguros relacionados con bienes de activo fijo.

XVIII. Los que se reciban por herencia o legado.

XIX. Los donativos en los siguientes casos:

a) Entre cónyuges o los que perciban los descendientes de sus ascendientes en línea recta, cualquiera que sea su monto.

b) Los que perciban los ascendientes de sus descendientes en línea recta, siempre que los bienes recibidos no se enajenen o se donen por el ascendiente a otro descendiente en línea recta sin limitación de grado.

c) Los demás donativos, siempre que el valor total de los recibidos en un año de calendario no exceda de tres veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará impuesto en los términos de este Título.

XX. Los premios obtenidos con motivo de un concurso científico, artístico o literario, abierto al público en general o a determinado gremio o grupo de profesionales, así como los premios otorgados por la Federación para promover los valores cívicos.

XXI. Las indemnizaciones por daños que no excedan al valor de mercado del bien de que se trate. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.

XXII. Los percibidos en concepto de alimentos en los términos de Ley.

XXIII. Los retiros efectuados de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de la cuenta individual abierta en los términos de la Ley del Seguro Social, por concepto de ayuda para gastos de matrimonio. También tendrá este tratamiento, el traspaso de los recursos de la cuenta individual entre administradoras de fondos para el retiro, entre instituciones de crédito o entre ambas, así como entre dichas administradoras e instituciones de seguros autorizadas para operar los seguros de pensiones derivados de las leyes de seguridad social, con el único fin de contratar una renta vitalicia y seguro de sobrevivencia conforme a las leyes de seguridad social y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

XXIV. Los impuestos que se trasladen por el contribuyente en los términos de Ley.

XXV. Los que deriven de la enajenación de derechos parcelarios, de las parcelas sobre las que hubiera adoptado el dominio pleno o de los derechos comuneros, siempre y cuando sea la primera transmisión que se efectúe por los ejidatarios o comuneros y la misma se realice en los términos de la legislación de la materia.

XXVI. Los derivados de la enajenación de acciones emitidas por sociedades mexicanas, en bolsa de valores concesionada en los términos de la Ley del Mercado de Valores o de acciones emitidas por sociedades extranjeras cotizadas en dichas bolsas de valores.

XXVII. Los provenientes de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas o pesqueras, siempre que en el año de calendario los mismos no excedan de 40 veces el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente elevado al año. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de esta Ley.

XXVIII. Los que se obtengan, hasta el equivalente de veinte salarios mínimos generales del área geográfica del contribuyente elevados al año, por permitir a terceros la publicación de obras escritas de su creación en libros, periódicos o revistas.”

Dentro de este artículo se hace referencia a las prestaciones, por lo que cabe hacer la aclaración del significado de las mismas: “las prestaciones son beneficios adicionales al salario por cuota diaria que una empresa otorga a su personal, ya sean en especie o en dinero, para contribuir a la satisfacción de sus necesidades de índole económico, educativo y recreativo, entre otras; con lo cual el patrón persigue atraer a el personal idóneo para su ingreso a al empresa, y al mismo tiempo retener a los recursos humanos con los que ya cuenta y así motivarlos para lograr un mejor desempeño, es decir, mayor productividad, con lo cual logran un mejor nivel de vida,

estabilidad y beneficios tanto para la empresa como para el trabajador²; como se podrá observar en el primer cuadro, respecto a las prestaciones:

Una clasificación de las prestaciones se basa en tomar como punto de partida el salario:

- a) Relacionadas al salario: Aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, etc.
- b) Independientes al salario: Gastos por defunción, transporte, becas, etc.
- c) Obligaciones patronales: Se incluyen aquellas que a pesar de ser dependientes del salario, no se entregan en forma directa a los trabajadores, tales como cuotas de la empresa pagadas por concepto de seguridad social al IMSS, al INFONAVIT, reparto de utilidades, etc.

Las prestaciones se otorgan debido a:

- a) Razones legales: Se deben entender las estipulaciones existentes en la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan la existencia de algunas prestaciones que no pueden ser eliminadas, sustituidas o regaladas, como el aguinaldo, la prima vacacional, la prima dominical, el reparto de utilidades, etc.
- b) Razones políticas o sindicales: Hacen mención a las que están presentes para evitar malestar o insatisfacción de un grupo, o favorecer a una persona u organismo específico y con las cuales se pretende solucionar faltas de equidad entre sectores o apoyar a un representante sindical.
- c) Recomendaciones oficiales: Las autoridades, pueden sugerir u ordenar el otorgamiento de una nueva prestación o incremento de las existentes.
- d) Razones de utilidad real de una prestación: Éstas deben medirse de acuerdo con el grado con el que se cubren las necesidades reales del trabajador y de la empresa.

² Galindo, Cosme Mónica. *Estudio práctico del ISR sobre las remuneraciones al personal*. ISEF, México, 2003, p. 40.

Prestaciones de acuerdo al artículo 109 LISR.

Prestaciones	1. Artículo 109 fracción II.	<ol style="list-style-type: none">1. Indemnización por riesgos de trabajo.2. Indemnización por enfermedades.
	2. Artículo 109 fracción III.	<ol style="list-style-type: none">1. Jubilaciones.2. Pensiones.3. Haberes de retiro.4. Pensiones vitalicias.
	3. Artículo 109 fracción IV.	<ol style="list-style-type: none">1. Reembolsos de gastos:2. Médicos3. Hospitalarios.4. De funeral.
	4. Artículo 109 fracción VI.	<ol style="list-style-type: none">1. Subsidios por incapacidad.2. Becas.3. Guarderías.4. Actividades culturales y deportivas.5. Otras prestaciones de previsión social.
	5. Artículo 109 fracción VIII.	<ol style="list-style-type: none">1. Caja de ahorro.2. Fondo de ahorro.
	6. Artículo 109	<ol style="list-style-type: none">1. Primas de antigüedad y de retiro.

Artículo 113.

“Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se efectuará retención a las personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

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

TARIFA

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Porcentaje
\$	\$	\$	%
0.01	439.49	0.00	3.00
439.50	3,727.94	13.17	10.00
3,727.69	6,551.06	342.02	17.00
6,551.07	7,615.32	822.01	25.00
7,615.33	En adelante	1,088.07	30.00

Artículo 117.

“Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Capítulo, además de efectuar los pagos de este impuesto, tendrán las siguientes obligaciones:

I. Proporcionar a las personas que les hagan los pagos a que se refiere este Capítulo, los datos necesarios, para que dichas personas los inscriban en el Registro Federal de Contribuyentes, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionarle su clave de registro al empleador.

II. Solicitar las constancias a que se refiere la fracción III del artículo 118 de esta Ley y proporcionarlas al empleador dentro del mes siguiente a aquél en que se inicie la prestación del servicio, o en su caso, al empleador que vaya a efectuar el cálculo del

impuesto definitivo o acompañarlas a su declaración anual. No se solicitará la constancia al empleador que haga la liquidación del año.

III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:

a) Cuando además obtengan ingresos acumulables distintos de los señalados en este Capítulo.

b) Cuando se hubiera comunicado por escrito al retenedor que se presentará declaración anual.

c) Cuando dejen de prestar servicios antes del 31 de diciembre del año de que se trate o cuando se hubiesen prestado servicios a dos o más empleadores en forma simultánea.

d) Cuando obtengan ingresos, por los conceptos a que se refiere este Capítulo, de fuente de riqueza ubicada en el extranjero o provenientes de personas no obligadas a efectuar las retenciones del artículo 113 de esta Ley.

e) Cuando obtengan ingresos anuales por los conceptos a que se refiere este Capítulo que excedan de \$300,000.00.

IV. Comunicar por escrito al empleador, antes de que éste les efectúe el primer pago que les corresponda por la prestación de servicios personales subordinados en el año de calendario de que se trate, si prestan servicios a otro empleador y éste les aplica el crédito al salario, a fin de que ya no se aplique nuevamente.”

2.4. Ley del Seguro Social.

Esta Ley establece las normas para: el registro de los patrones y demás sujetos obligados, así como la inscripción de los trabajadores y demás sujetos de aseguramiento del Régimen Obligatorio; el aseguramiento de los sujetos de continuación o incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio y del Seguro de Salud

para la Familia; la determinación y pago de las cuotas, capitales constitutivos, actualización y recargos, a cargo de patrones, demás sujetos obligados; la clasificación de las empresas y la determinación de la prima para la cobertura del Seguro de Riesgos de Trabajo, a que se refiere la Ley del Seguro Social; el dictamen y la corrección sobre el cumplimiento de las obligaciones de los patrones ante el Instituto; la comprobación del cumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias y administrativas ante el Instituto, y la determinación, imposición y pago de multas, y aplicación de otras sanciones, por infracciones a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Artículo 3.

“La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.”

Artículo 4.

“El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.”

Artículo 5.

“La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.”

Artículo 6.

“El Seguro Social comprende:

I.- El régimen obligatorio, y

II.- El régimen voluntario.

Artículo 15.

“Los patrones están obligados a:

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

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

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

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

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

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por

incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

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

VIII.- Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX.- Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.”

Artículo 28.

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

Artículo 30.

“Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

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

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

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

2.5. Ley del INFONAVIT.

Al principio de la creación del Instituto, hubo que diseñar una estructura organizacional, reclutar y seleccionar al personal idóneo y elaborar reglamentos, manuales, normas, políticas, proyectos, programas, y todo lo necesario para responder. La ley del INFONAVIT, regula un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores", con domicilio en la Ciudad de México.

Artículo 3.

“El Instituto tiene por objeto:

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

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

- a).-La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
- b).-La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
- c).-El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

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

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

Artículo 4.

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

Artículo 5.

“El patrimonio del Instituto se integra:

- I. Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;
- II. Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos;
- III. Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;

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

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

Artículo 6.

“Los órganos del Instituto serán: la Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, el Director General, dos Directores Sectoriales, la Comisión de Inconformidades y de Valuación y las Comisiones Consultivas Regionales.”

Artículo 29.

“Son obligaciones de los patrones:

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

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

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

II. Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los.

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 destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones

reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo.

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales;

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

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

VIII. Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros.”

2.6. Ley del SAR (sistema de ahorro para el retiro).

Esta Ley es de interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro previsto en las Leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Artículo 2.

“La coordinación, regulación, la supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro esta a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) dotado de autonomía técnica y facultades ejecutivas, con competencia funcional propia en los términos de la presente Ley”.

Artículo 3.

“Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. Administradora, a las administradoras de fondos para el retiro;
- II. Base de Datos Nacional SAR, aquélla conformada por la información precedente de los sistemas de ahorros par el retiro...;
- III. La Comisión, a la Comisión Nacional del Sistema para el Retiro;
- III BIS. Cuenta individual, aquélla de la que sea titular el trabajador en la cual se depositarán las cuotas obrero- patronales y sus rendimientos...;
- IV. Empresas operadoras, a la s empresas concesionarias para operar la base de datos nacional SAR;
- V. Fondos de Previsión social, a los fondos de pensiones o jubilaciones de personal de primas de antigüedad, así como fondos de ahorro establecidos por empresas privadas...;
- VI. Institutos de Seguridad Social, al instituto Mexicano del Seguro Social, del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;

- VII. Leyes de Seguridad Social, a las Leyes del Seguro Social, del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- VIII. Nexo patrimonial, el que tenga una persona física o moral, que directa o indirectamente a través de la participación en el capital social...;
- IX. Participantes en los sistemas de ahorro para el retiro, a las instituciones de crédito, administradoras de fondos para el retiro...;
- X. Sistemas de Ahorro para el Retiro, aquéllos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores;
- XI. Sociedades de Inversión, a las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro;
- XII. Trabajador, a los trabajadores de inversión especializadas de fondos para el retiro;
- XIII. Trabajador afiliado, a los trabajadores afiliados;
- XIV. Vínculo laboral, la prestación de servicios subordinados de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del trabajo o la prestación de servicios profesionales”.

2.7. Ley de ingresos del Estado de México.

Artículo 1.

La Hacienda Pública del Estado de México percibirá durante el ejercicio fiscal de 2004, los ingresos provenientes, que a continuación se enumeran:

1. Impuestos

- 1.1. Sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal.
- 1.2. Sobre Tenencia o Uso de Vehículos Automotores.
- 1.3. Sobre la Adquisición de Vehículos Automotores Usados.
- 1.4. Sobre Loterías, Rifas, Sorteos, Concursos y Juegos Permitidos con Cruce de Apuestas.

1.5. Otros impuestos no comprendidos en las fracciones precedentes causados en ejercicios fiscales anteriores pendientes de liquidación o de pago.

Artículo 4.

Los ingresos provenientes de los conceptos enumerados en el artículo 1 de esta Ley, se recaudarán por la Secretaría de Finanzas, Planeación y Administración en sus oficinas receptoras, en la Caja General de la Subsecretaría de Tesorería General de la propia Secretaría, en instituciones de crédito de banca múltiple autorizadas para tal efecto, así como por los ayuntamientos con los que se convenga que realicen por cuenta de la dependencia la captación de los ingresos públicos para su concentración correspondiente al erario estatal.

2.7.1. Código Financiero del Estado de México.

Artículo 56.

Están obligados al pago de este impuesto, las personas físicas o morales, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue. También están obligados a retener y enterar este impuesto en términos del presente Código, las personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios con empresas cuyo domicilio esté ubicado fuera de l territorio de esta entidad, para que le proporcionen los trabajadores, siempre que el servicio personal se preste en el territorio del Estado. En este caso deberán entregar a la persona física o moral que le proporcione los trabajadores, la constancia de retención correspondiente. Para efectos de este impuesto se consideran remuneraciones, las siguientes:

- I. Pagos de sueldos y salarios.
- II. Pagos de tiempo extraordinario de trabajo.
- III. Pagos de premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- IV. Pagos de compensaciones.
- V. Pagos de gratificaciones y aguinaldos.
- VI. Pagos de participación patronal al fondo de ahorros.
- VII. Pagos de primas de antigüedad.

- VIII. Pagos de participación de los trabajadores en las utilidades.
- IX. Derogada.
- X. Pagos de comisiones.
- XI. Pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o de administración de sociedades o asociaciones.
- XII. Pagos de servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores.
- XIII. Pagos de vales de despensa.
- XIV. Pagos de servicio de transporte.
- XV. Pagos de primas de seguros para gastos médicos o de vida.
- XVI. Pagos realizados a las personas por los servicios que presten a un prestatario, siempre que dichos servicios se lleven a cabo en las instalaciones o por cuenta de éste último, por los que no se deba pagar el impuesto al valor agregado.

Artículo 57.

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

Artículo 58.

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

Artículo 59.

No se pagará este impuesto, por las erogaciones que se realicen por concepto de las siguientes remuneraciones prestadas de manera general:

- I. Derogada.
- II. Derogada.
- III. Becas educacionales y deportivas para los trabajadores.
- IV. Derogada.

- V. Indemnizaciones por riesgos o enfermedades profesionales.
- VI. Pensiones, jubilaciones y gastos funerarios.
- VII. Pagos a trabajadores domésticos.
- VIII. Pagos a discapacitados.
- IX. Derogada.

2.8. Obligaciones legales y fiscales.

Las obligaciones legales y fiscales que la empresa en materia de presentación de avisos y declaraciones deberá cubrir son las siguientes:

Al ingresar los empleados a la empresa:

- a) Registrarse e inscribir a sus empleados en el IMSS.
- b) Inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el INFONAVIT.
- c) Al ingresar al personal iniciado el año, solicitar al trabajador la constancia expedida por el patrón anterior.
- d) Cerciorarse que los trabajadores estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes, y que cuenten con su registro de CURP.

Durante la estancia del trabajador en la empresa:

Llevar registros tales como nóminas y listas en donde se asienten los datos del trabajador y los salarios percibidos por ellos.

- a) Entregar al trabajador una copia del recibo de nómina.
- b) Determinar el monto y efectuar las retenciones mensuales de impuestos y entregar en efectivo los saldos a favor derivados de la aplicación del crédito al salario.
- c) Determinar el monto y entregar al IMSS el importe de las cuotas obrero-patronales.
- d) Determinar el monto y entregar a las entidades receptoras autorizadas por el INFONAVIT, las aportaciones correspondientes.

- e) Determinar el monto y enterar a la Tesorería el importe del impuesto de 2.5.% sobre nóminas (porcentaje para el Estado de México).
- f) Hacer los descuentos de salarios de los trabajadores para abono de los préstamos otorgados por el INFONAVIT.

Anualmente:

- a) Calcular el impuesto anual de ISR.
- b) Proporcionar constancia de percepciones y deducciones.
- c) Revisar y en su caso modificar la prima de riesgo de trabajo vigente de marzo a febrero del siguiente año.
- d) Si la empresa tuvo 300 o más trabajadores, está obligada a dictaminar por contador público.

Cuando sea requerida por las autoridades correspondientes:

- a) Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la cuantía de obligaciones a su cargo.
- b) Proporcionar al INFONAVIT los elementos necesarios para precisar la cuantía de obligaciones a su cargo.
- c) Permitir las visitas domiciliarias del IMSS y del INFONAVIT.
- d) Conservar los contratos de los trabajadores.



Capítulo 3. Cálculo del Impuesto Sobre la Renta (ISR).

3.1. Definición.

“Para comprender lo que es el Impuesto Sobre la Renta, es necesario revisar las palabras lo integran, para concluir con la expresión en su conjunto.

La palabra **Impuesto**, nos lleva a pensar en una imposición, lo que implica que no está en juego la elección de quién debe pagar, puesto que no tiene elección. Se refiere al ejercicio del imperio del poder del Estado, que obliga a los gobernados a ceder parte de su “riqueza”.

La palabra **Renta**, implica la diferencia entre el ingreso gravado y las deducciones que la Ley autoriza, que en términos comunes sería la ganancia.”³

Con estos dos conceptos podemos concluir que:

- a) El “impuesto” es una contribución de acuerdo con el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 2 fracción I del Código Fiscal de la Federación.
- b) Es parte de la “ganancia” que obtienen los contribuyentes.

Cabe destacar una definición más, la de sujeto del impuesto, que es quien debe pagar dicho impuesto, puede ser una persona física o mora.

La obligación de pagar impuestos nace de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que establece que son obligaciones de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

³ Galindo Cosme, Mónica. *Estudio práctico del ISR sobre las remuneraciones al personal*. ISEF, México, 2004, p. 78.

Después el Código Fiscal de la Federación (CFF) nos señala que son las persona físicas y morales las que están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Y nos indica cuales son las contribuciones: impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

La definición de impuestos es que son las contribuciones establecidas en Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma.

Esto significa que las principales contribuciones que tiene la Federación son los impuestos.

La Ley que regula todo lo relativo a este impuesto, es la Ley del Impuesto Sobre la Renta (vigente), que señala que las personas físicas y las morales están obligadas al pago del Impuesto Sobre la Renta por ser residentes en México respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan

Están obligadas al pago del impuesto las personas físicas residentes en México, que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, en crédito y en servicios.

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que surjan 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; y estos ingresos los obtiene en su totalidad quien realiza el trabajo y que no se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores para el desempeño de sus actividades.

3.2. Ingresos exentos.

Estos ingresos, se indican en el artículo 109 de la Ley del ISR, el cual se resume en que no se paga impuesto sobre la renta por la obtención de ingresos como:

- a) Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados en la legislación laboral.
- b) Las remuneraciones por concepto de tiempo extraordinario o prestaciones de servicios que se realice en los días de descanso sin disfrutar de otros en sustitución.

Al respecto, es importante desglosar conceptos como horas extras exentas, prima vacacional exenta y aguinaldo exento.

3.2.1. Horas extras exentas.

Cabe destacar que en el caso de remuneraciones por tiempo extraordinario, la Ley del ISR, hace referencia a los máximos permitidos por la legislación laboral, señalados en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice que la jornada de trabajo no debe exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana.

Para no dejar lugar a dudas, se presentan los siguientes casos de pago de horas extras:

Ejemplo 1

La Sra. Ortega es empleada de limpieza en una compañía, y gana semanalmente el equivalente a un salario mínimo general, y durante la semana, laboró 5 horas extraordinarias de la siguiente manera:

Lunes	2
Martes	1
Jueves	2

Cálculos:

Inicialmente se determina el valor de la hora laborada, así como el valor por hora extraordinaria hasta el límite señalado en el artículo 66 de la LFT.

Salario diario (mínimo de la zona "A")	\$ 46.80
Entre:	
Horas laborables al día	<u>8</u>
Valor por hora trabajada	\$ 5.85
Más cien por ciento	<u>5.85</u>
VALOR POR HORA EXTRAORDINARIA LABORADA	\$ <u>11.70</u>

Determinación del monto de horas extraordinarias exentas

Día	Valor por hora extraordinaria laborada	Por horas extraordinarias laboradas	Límite máximo según LFT	Monto exento
Lunes	\$ 11.70	2	3	\$ 23.40
Martes	\$ 11.70	1	3	\$ 11.70
Miércoles	\$ 11.70			
Jueves	\$ 11.70	2	3	\$ 23.40
Viernes	\$ 11.70			
Sábado	\$ 11.70			
Suma		5	9	58.50

Ejemplo 2

La Sra. Georgina Buendía es secretaria, en una compañía, y gana semanalmente el equivalente a un salario mínimo general, y durante la semana, laboró 12 horas extraordinarias.

Puesto que las horas extraordinarias fueron 12 y exceden en 3 del límite señalado en el artículo 66 de la LFT se procede a determinar el ingreso por hora laborada así como el ingreso por hora extraordinaria y el ingreso señalado en el artículo 68 de la LFT (se paga el excedente de 9 horas con un doscientos por ciento más).

Determinación del ingreso por hora laborada así como el ingreso por hora extraordinaria hasta el límite de 9 horas a la semana.

Determinación del monto de horas extraordinarias exentas

Salario diario (mínimo de la zona "A")	\$	46.80
Entre:		
Horas laborables al día		<u>8</u>
Valor por hora trabajada	\$	5.85
Más:		
Ciento por ciento	\$	<u>5.85</u>
Ingreso por hora extraordinaria laborada artículo Artículo 66 de la LFT	\$	11.70
Más:		
Ciento por ciento artículo 68 LFT	\$	<u>5.85</u>
INGRESO POR HORA EXTRAORDINARIA EXEDENTE	\$	<u>17.55</u>

Cuota por hora extraordinaria

No mayor de 9 horas. \$ 11.70

Por:

Horas extraordinarias laboradas 9

Ingreso por horas extras laboradas \$ 105.30 a

Cuota por hora extraordinaria		
Excedente de 9 horas	\$	17.55
Por:		
Horas extraordinarias excedentes laboradas		<u>3</u>
Ingreso del trabajador por horas extras excedentes laboradas	\$	<u>52.65</u> b
Ingreso total del trabajador por horas extras laboradas a+b	\$	<u>157.95</u> c

Una vez determinado el ingreso total, se procede a calcular la parte exenta y la parte gravada, así la fracción I del artículo 109 de la Ley del ISR señala que en el caso de los trabajadores que obtienen un salario mínimo, el tiempo extraordinario queda exento únicamente hasta el límite de las 9 horas a la semana, y por el excedente debe pagarse ISR, de donde se concluye:

Ingreso del trabajador por horas extra laboradas	\$	157.95 c
Menos:		
Ingresos por horas extra laboradas exentas	\$	<u>105.30</u> a
Ingresos por horas extraordinarias gravadas para el ISR	\$	<u>52.65</u> b

Con este ejemplo se observa que el trabajador se beneficia con un monto máximo de la exención de \$ 105.30 y por la diferencia de \$ 52.65 se pagará el impuesto.

Existe otro caso, éste implica que el salario sea superior al mínimo general, el cual está fundamentado en la fracción I del artículo 109 de la Ley del ISR, que en resumen menciona que los trabajadores que obtienen un salario superior al mínimo, y que tengan laborado tiempo extraordinario, queda exento en un 50%, lo que quiere

decir, que solamente se calcula el impuesto sobre la mitad de los ingresos que reciba por concepto de horas extras.

Ejemplo 3

La Sra. Rosa Martínez es empleada en una compañía, y gana diariamente \$122.20 y durante la semana, laboró 9 horas extraordinarias.

Determinación del monto de horas extraordinarias exentas

Salario diario (mínimo de la zona "A")	\$ 122.20
Entre:	
Horas laborables al día	<u>8</u>
Valor por hora trabajada	\$ 15.28
Por:	
Doble según artículo 67 de la LFT	<u>2</u>
Ingreso por hora extraordinaria laborada	<u>\$ 30.56</u>
Por:	
Horas extraordinarias laboradas	<u>9</u>
Ingreso por horas extraordinarias	<u>\$ 275.04</u>
Por:	
Por ciento exento	<u>50%</u>
Monto exento	<u>\$ 137.52</u>

3.2.2. Aguinaldo exento.

El caso común que señala la primera parte de la fracción XI del artículo 109 de la Ley del ISR, es el ingreso que obtienen los trabajadores en el mes de diciembre de cada año por concepto de **aguinaldo**, para el cual se exenta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, con el requisito de que dichas gratificaciones se otorguen en forma general.

A continuación se muestra un ejemplo que detalla el cálculo de aguinaldo exento:

Ejemplo:

Ernesto Gómez, durante el mes de diciembre obtiene de aguinaldo \$ 3,462.00:

Salario mínimo	\$ 46.80
Por:	
Veces del límite	<u>30</u>
Monto máximo exento de aguinaldo	<u>\$ 1,404.00</u>
Aguinaldo obtenido	\$ 3,462.00
Menos:	
Límite máximo exento	<u>1,404.00</u>
Diferencia gravada	<u>\$2,058.00</u>

3.2.3. Prima vacacional exenta.

De acuerdo con la fracción XI del artículo 109 de la Ley del ISR, se consideran exentas las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año del calendario a sus trabajadores en forma general, hasta 15 días de salario mínimo general del área geográfica.

Ejemplo:

Un trabajador, recibe un salario diario de \$ 346.00 y la empresa le otorga 14 días de vacaciones y una prima vacacional del 40%.

Salario diario	\$ 346.00
Por:	
Días de vacaciones	<u>14</u>
Ingresos por vacaciones	\$ 4,844.00
Por:	
% de prima vacacional	<u>40%</u>
Prima vacacional	<u>\$ 1,937.60</u>
Menos monto exento (Salario mínimo x 15= 46.80 x 15)	<u>702.00</u>
Prima vacacional gravada	<u>\$ 1,235.60</u>

3.2.4. Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU).

De acuerdo con la fracción XI del artículo 109 de la Ley del ISR, se considera exenta la participación de los trabajadores en utilidades, que otorguen los patrones durante el año del calendario a sus trabajadores en forma general, hasta 15 días de salario mínimo general del área geográfica.

Ejemplo:

Un trabajador, recibe un pago de PTU por \$ 800.00.

Salario mínimo	\$	46.80
Por:		
Veces del límite		<u>15</u>
PTU exenta	\$	702.00
PTU obtenida	\$	800.00
Menos:		
PTU exenta		<u>702.00</u>
Diferencia gravada	\$	<u>98.00</u>

3.3. Determinación del ingreso gravable.

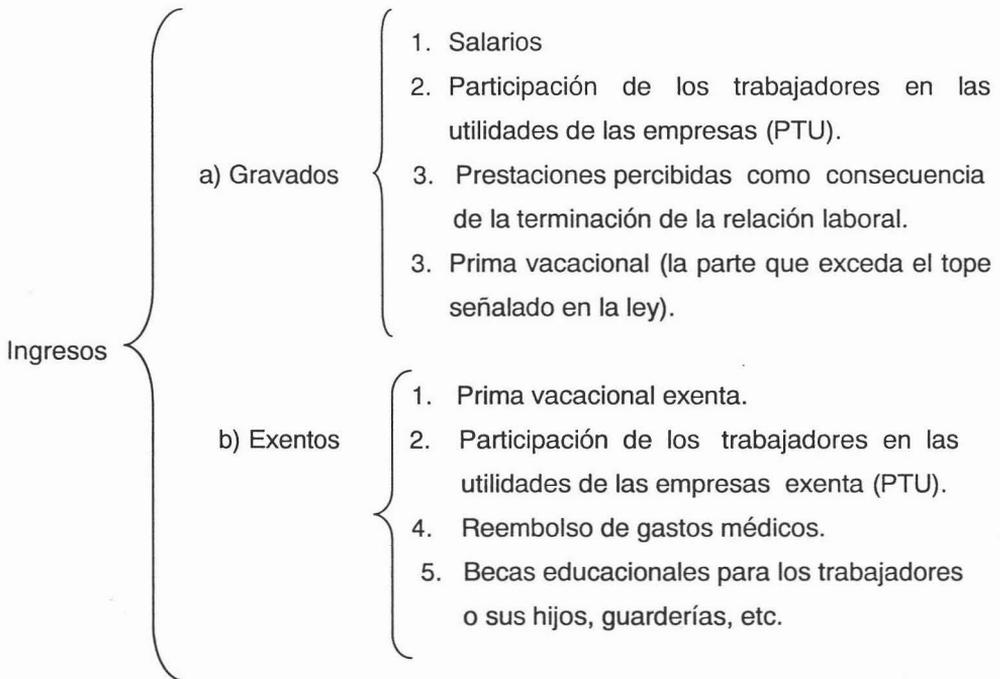
El ingreso gravable, es la diferencia entre los ingresos totales menos los ingresos exentos; sobre el importe neto, se calcula el impuesto, tanto los pagos provisionales como el impuesto anual.

Para efectos de estos cálculos, se deben distinguir cuatro casos:

- El cálculo sobre las percepciones normales de un empleado.
- El cálculo sobre las percepciones de jubilación.
- El cálculo sobre el pago de prima de antigüedad, retiro e indemnización que recibe una persona al término de la relación laboral.

De lo anterior, se distingue que la persona física que presta un servicio personal subordinado, puede obtener ingresos como sigue:

Cuadro 1. Ingresos gravados y exentos.



A continuación se explican cada uno de los siguientes casos:

a) Ingreso gravable en percepciones normales:

El ingreso gravable en las percepciones normales que recibe cualquier empleado, está formado por la diferencia entre todos los conceptos gravados disminuidos por los conceptos de descuentos y por los conceptos exentos.

La base de percepciones gravables de ISR se forma con los días y las prestaciones del trabajador como:

Cuadro 2. Prestaciones de un trabajador.

Concepto	Acumula	
	Días	Importe
Sueldos.	Si	Si
Salarios.	Si	Si
Tiempo extra.	No	Si
Compensación.	No	Si
Comisiones.	No	Si
Pago por destajo.	No	Si
Tiempo extra triple.	No	Si
Tiempo extra por emergencia.	No	Si
Día festivo trabajado.	No	Si
Día de descanso trabajado.	No	Si
Prima dominical.	No	Si
Incentivo por asistencia.	No	Si
Incentivo por puntualidad.	No	Si
Incentivo por productividad.	No	Si
Viáticos no comprobados.	No	Si
Int. no cobrados s/préstamos.	No	Si
Percepciones en otras empresas.	Si	Si
Pagos de aseguradoras al trabajador.	No	Si
Aportaciones de empresa al fondo de ahorro.	No	Si
Despensa en efectivo.	No	Si
Vales de despensa.	No	Si
Ayuda para comida.	No	Si
Vales restaurante.	No	Si
Ayuda para renta.	No	Si
Ayuda para transporte.	No	Si

Concepto	Acumula	
	Días	Importe
Vale de gasolina.	No	Si
Vale de uniforme.	No	Si
Ayuda para lentes.	No	Si
Cuotas sindicales pagadas por empresas.	No	Si
Beca para trabajadores.	No	Si
Beca para hijos de trabajadores.	No	Si
Vacaciones.	Si	Si
Prima vacacional.	No	Si
Aguinaldo.	No	Si
Participación de los Trabajadores en las Utilidades.	No	Si
Bono anual.	No	Si
Premio por antigüedad.	No	Si
Vacaciones pagadas.	No	Si
Vacaciones proporcionales.	Si	Si
Prima vacacional proporcional.	No	Si
Aguinaldo proporcional.	No	Si
Subsidio por incapacidad.	No	Si
Justificación de faltas.	Si	Si
Cuotas obreras al Seguro Social por la empresa.	No	Si

Los conceptos que se enlistan en este cuadro, también son incluidos, pero restando los valores a los señalados en el cuadro anterior:

Cuadro 3. Deduciones.

Concepto	Acumula	
	Días	Importe
Faltas injustificadas.	SI	SI
Faltas justificadas con goce de sueldo.	SI	SI
Prima vacacional exenta.	SI	SI

Concepto	Acumula	
	Días	Importe
Permiso sin goce de sueldo.	Si	Si
Retardos.	No	Si
Incapacidades por riesgo de trabajo.	Si	Si
Incapacidades por enfermedad general.	Si	Si
Incapacidades por maternidad.	Si	Si

La base de percepciones exentas de ISR se forma con los días y los importes de los conceptos del cuadro:

Cuadro 4. Percepciones exentas de ISR.

Concepto	Acumula	
	Días	Importe
Ayuda por fallecimiento.	No	Si
Reembolso de gastos médicos.	No	Si
Prima vacacional exenta.	No	Si
Aguinaldo exento.	No	Si
Tiempo extra exento.	No	Si
Fondo de ahorro exento.	No	Si
PTU exenta.	No	Si

La diferencia entre ambas bases da como resultado el ingreso gravable en percepciones normales del periodo:

<p>Base de percepciones gravadas ISR</p> <p>Menos: <u>Base de percepciones exentas</u></p> <p>Ingreso gravable neto en percepciones normales</p>
--

b) Ingreso gravable en pago único de jubilación:

El ingreso gravable en las percepciones de jubilación estará formado por la diferencia entre los conceptos siguientes:

Pensión por jubilación
Menos: _____ Pensión por jubilación exenta _____
Ingreso gravable neto en percepciones de jubilación

c) Ingreso gravable en pagos al término de la relación laboral:

El ingreso gravable en pagos al término de una relación laboral está formado por la diferencia entre gratificación por separación, indemnización 3 meses, indemnización 20 días por año, prima de antigüedad e indemnización exenta.

3.4. Cálculo del impuesto.

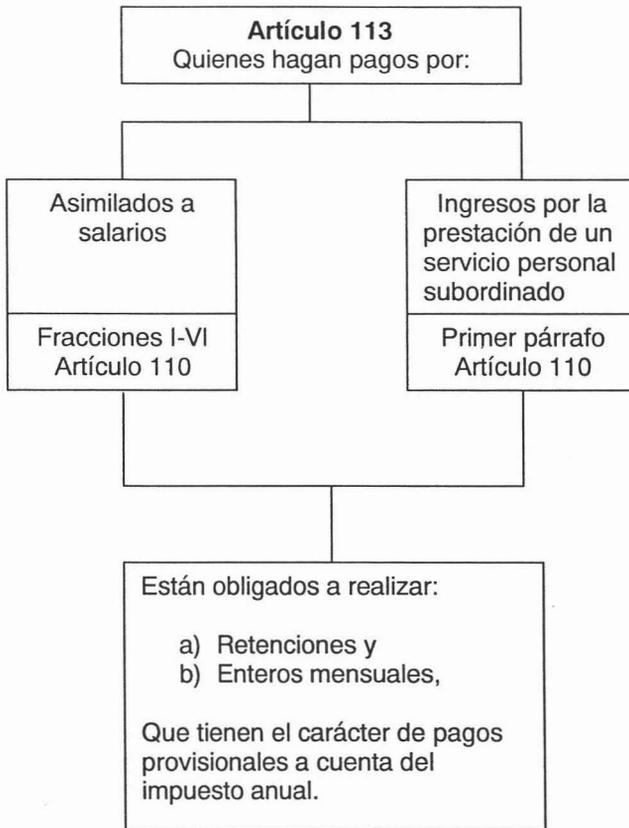
Para determinar el cálculo del ISR a cargo del trabajador y que debe ser retenido por el patrón, es necesario considerar detalladamente su mecánica.

3.4.1. Mecánica del cálculo del I.S.R.

El primer paso es determinar la base del impuesto, misma que se obtiene tal como se mencionó con anterioridad, es decir, del total de ingresos obtenidos por los trabajadores, disminuidos en su caso los ingresos exentos.

Para que sea más sencillo entender este cálculo, se expone un cuadro que proyecta un resumen del artículo 113, como en seguida se detalla:

CUADRO 5. Artículo 113.



Así se observa que el artículo 113 de la Ley del ISR indica que:

“**Artículo 113.** Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. No se hará retención a las personas que en el mes únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente”.

Analizando dicho artículo, con objeto de comprender mejor la Ley se encuentra que, los patrones están obligados a efectuar retenciones mensuales que

deben enterar en los plazos correspondientes según sea el caso conforme a lo siguiente:

Período de pago en nómina	Obligación de retener
Semanal	Mensual
Decenal	Mensual
Catorcenal	Mensual
Quincenal	Mensual
Otros	Mensual

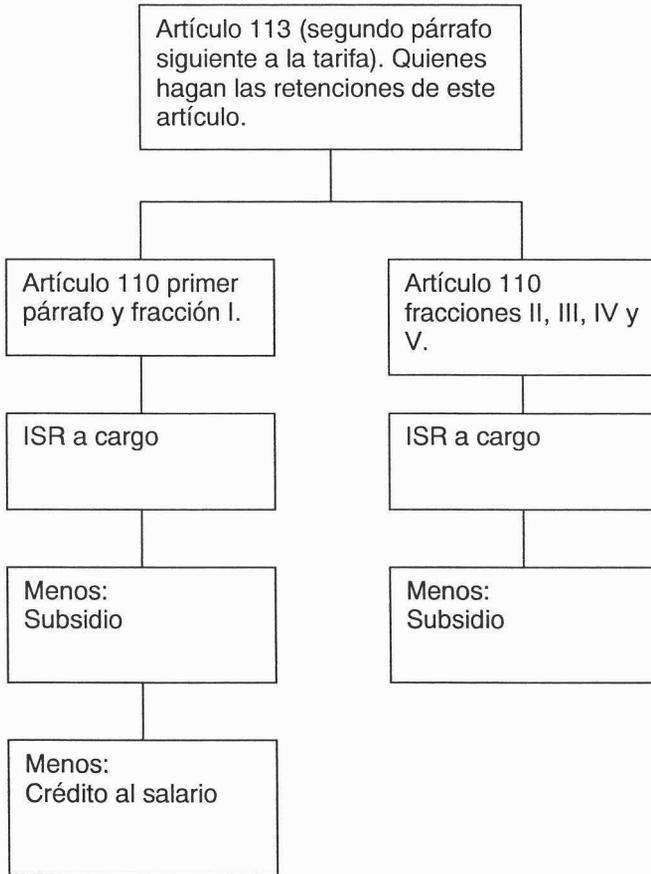
La disposición indica la obligación de realizar **la retención de manera mensual**. No obstante que los ingresos correspondan a una semana. Si se comparan los ingresos recibidos por un trabajador durante cuatro semanas consecutivas se observa lo siguiente:

Semana No.	Ingreso
1	866.00
2	576.00
3	1,150.00
4	2,014.00
Total	4,606.00

Si se realizará la retención por cada semana, se determinaría que a mayor ingreso mayor contribución, por lo tanto en las semanas 3 y 4 la retención sería superior, sin embargo, si se hiciera la retención mensual, ésta se nivela en proporción de los ingresos mensuales. El caso se desarrolla aplicando la tarifa para siete días aplicable para el año en curso. Para el total se aplica la tarifa mensual, a efecto de comparar los montos.

A continuación se presenta un cuadro que muestra esquemáticamente los pasos para efectuar la retención:

Cuadro 6. Procedimientos para la determinación de las retenciones:



Resumiendo, los pasos en la determinación del impuesto a retener por el patrón, son:

1. Determinación de la base del impuesto.
2. Determinación del impuesto (artículo 113 Ley ISR).
3. Subsidio acreditable y no acreditable.
4. Crédito al salario.

3.4.2. Procedimiento de aplicación de la tabla del artículo 113 de la ley del ISR.

El esquema a seguir es el siguiente:

Ingresos totales	
Menos:	
Ingresos exentos	_____
Ingresos gravados o base del impuesto	
Menos:	
Límite inferior de la tabla del artículo 113	_____
Excedente del límite inferior	
Por:	
Porcentaje para aplicarse sobre	
Excedente del límite inferior	_____
Impuesto marginal	
Más:	
Cuota fija	_____
Impuesto tarifa del artículo 113	_____

A continuación se presenta un ejemplo de cálculo de Impuesto Sobre la Renta, en el que se puntualizan los pasos 1 y 2 en la determinación del impuesto a retener:

Ejemplo

El Sr. Javier González obtuvo el mes anterior ingresos como sigue:

Concepto	Días	Monto \$
Salario	21	3,480.00
Vacaciones	10	1,657.00
Prima vacacional	4	663.00
Total	35	5,800.00

1. Cálculo de los ingresos exentos:

Prima vacacional:	\$
Salario mínimo	46.80
Por:	
Días exentos de prima vacacional	<u>15</u>
Monto exento de prima vacacional	<u>702.00</u>

2. Determinación de ingresos gravados (artículo 113 LISR):

Ingresos totales	5,800.00
Menos:	
Ingresos exentos (prima vacacional)	<u>702.00</u>
Ingresos gravados o base del ISR	<u>5,098.00</u>

3. Ubicar ingresos dentro de la tabla del artículo 113 de la Ley del ISR, para restar el límite inferior que le corresponda, después multiplicarlo por el porcentaje y sumarle la cuota fija:

TARIFA

Artículo 113			
Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Porcentaje %
0.01	439.19	0.00	3
439.20	3,727.68	13.17	10
a 3,727.69	6,551.06	c 342.02	b17
6,551.07	7,615.32	822.01	25
7,615.33	En adelante	1,088.07	30

Ingresos gravados	5,121.40
Menos:	
Límite inferior (artículo 113)	<u>3,727.69</u> a
Excedente del límite inferior	1,393.71

Excedente del límite inferior	1,393.71	
Por:		
Porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	<u>17</u>	b
Impuesto marginal	236.93	d
Más:		
Cuota fija	<u>342.02</u>	c
IMPUESTO TARIFA DEL ARTÍCULO 113	<u>578.95</u>	i

3.4.3. Procedimiento de aplicación del subsidio.

El paso siguiente consiste en determinar el subsidio total según la tarifa.

Es importante tener presente el monto determinado como impuesto marginal, ya que es un dato necesario para la determinación del subsidio.

Para determinar el monto del subsidio acreditable contra el impuesto, se toma el subsidio que resulte conforme a la tabla, disminuido con el monto que se obtiene 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 concepto, con esta fórmula:

Unidad	1
Menos:	
Proporción	<u>0.XX</u>
Diferencia	0.XX
Por:	<u>2</u>
Número a multiplicar para determinar el subsidio no acreditable	0.XX

En el siguiente cuadro se muestra la forma de determinar el subsidio acreditable:

Cuadro 7. Determinación del subsidio acreditable.

<u>EMPRESA</u>				
<u>Cálculo del subsidio acreditable</u>				
Concepto	Total	Exento	Gravado	
Sueldo	594,000.00	-	594,000.00	
Aguinaldo	25,200.00	1,309.50	23,890.50	
Bono anual	40,000.00	-	40,000.00	
Prima de antigüedad		-	-	
P.T.U.		-	-	
	659,200.00	1,309.50	657,890.50	
 <u>Calculo de la proporcion</u>				
Total gastos gravados en nomina		657,890.50	= 0.9980	
Total gastos relacionados con sueldos		659,200.00		
 <u>Calculo del subsidio acreditable</u>				
	1-	0.9980	=	0.0020
	0.0020	@ 2	=	0.0040
				Subsidio NO acreditable
	1-	0.0040	=	0.9960
			x 100=	99.60%
				Subsidio acreditable g

Siguiendo con el ejemplo tenemos el desarrollo del paso número 3 en la determinación del impuesto a retener:

1. Cálculo del subsidio acreditable:

TARIFA

Límite inferior \$	Límite superior \$	Cuota fija \$	Porcentaje %
0.01	439.19	0.00	50
439.20	3,727.68	6.59	50
3,727.69	6,551.06	f 171.02	e 50
6,551.07	7,615.32	410.97	50
7,615.33	9,117.62	544.04	50
9,117.63	18,388.92	769.38	40
18,388.93	28,983.47	1,881.93	30
28,983.48	En adelante	769.38	0

Impuesto marginal: 236.93 d

Por:

Porcentaje de subsidio 50 e

Subsidio sobre impuesto marginal 118.46

Más:

Cuota fija 171.02 f

Total de subsidio 289.48

Por:

Porcentaje de subsidio acreditable 99.60 g

SUBSIDIO ACREDITABLE 288.33 h

3.4.4. Procedimiento de aplicación de la tabla del crédito al salario.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a los contribuyentes, pueden acreditar, contra el impuesto que resulte a cargo de los contribuyentes en los términos del artículo 113 de la Ley del ISR, restado el monto del subsidio que resulte y el crédito al salario mensual.

Por lo que siguiendo el ejemplo, al resultado que se ha obtenido, se debe restar el crédito al salario de la siguiente manera:

1. Cálculo final en la determinación del ISR:

TARIFA

Para ingresos de \$	Hasta ingresos de \$	Crédito al salario \$
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.16	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.7	5,511.00	j 260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	En adelante	0.00

\$

Impuesto total: 578.95 i

Menos:

Subsidio acreditable 288.33 h

Impuesto menos subsidio 290.62

1. Cálculo final en la determinación del ISR:	\$
Impuesto menos subsidio	290.62
Menos:	
Crédito al salario	<u>260.85</u> j
IMPUESTO A RETENER	<u><u>29.77</u></u>

Finalmente, la mecánica de aplicación de las tarifas del impuesto, subsidio y crédito al salario, puede sintetizarse de la siguiente manera:

	Impuesto		
	\$		
Ingresos totales	5,800.00		
Menos:			
Ingresos exentos	<u>678.60</u>		
Ingresos gravados	5,121.40		
Menos:			
Límite inferior (artículo 113)	<u>3,727.69</u>		
Excedente del límite inferior	1,393.71		
Por:			
Porcentaje (artículo 113)	<u>17</u>		
Impuesto marginal	236.93	Imp marginal:	236.93
Más:			
Cuota fija	<u>342.02</u>	X % de subsidio	<u>50</u>
Impuesto (art. 113)	578.95	S. imp. Marg.	118.46
Menos:		+ cuota fija	<u>171.02</u>
Subsidio acreditable	<u>288.33</u>	Total de subs.	289.48
Impuesto menos subsidio	290.62	X % de subs acred.	<u>99.60</u>
		Subs. acred.	<u>288.33</u>
Menos:			
Crédito al salario	<u>260.85</u>		
IMPUESTO A RETENER	<u><u>29.77</u></u>		



Capítulo 4. Determinación de IMSS, SAR e INFONAVIT.

4.1. Cuotas obrero-patronales al IMSS.

Por su importancia para el cálculo de cuotas obrero-patronales, se debe tratar inicialmente, el tema de cálculo de Salario Diario Integrado (SDI), con el objetivo de entender el origen de los importes resultantes de las tablas utilizadas en la determinación de cuotas.

4.1.1. Integración salarial.

Al hablar de salario integrado, es preciso señalar que el salario se integra de diferentes formas.

La mecánica para el cálculo del SDI como base de cotización para efectos del Seguro Social (SS).

La obligación para los patrones de aportar las cotizaciones al SS, deriva de la Ley del Seguro Social (LSS). Se trata de una obligación que emana de un sistema de seguridad social nacional y sus cuotas son “aportaciones de seguridad social” de las señaladas en el Código Fiscal de la Federación.

Asimismo, por disposición de la LSS, el Instituto Mexicano del Seguro Social Mexicano del Seguro Social (IMSS) es un organismo fiscal autónomo. Las disposiciones fiscales de la LSS, son de aplicación estricta, por lo que se debe ser cuidadoso en todo lo referente al SS, para cumplir con corrección y oportunidad con todas las obligaciones.

Por lo que se refiere a las cuotas obreras, la empresa se convierte por disposición de la LSS en entidad recaudadora, es decir, que retiene las cuotas al trabajador y es su responsabilidad el pago de cuotas obreras.

La integración para efectos del seguro social, está basada en una mecánica que busca obtener un salario diario integrado y aplicar éste a cada día de trabajo para determinar la base sobre la que se deben calcular las cuotas.

El salario diario se debe calcular en los siguientes casos:

- a) Al ingresar el empleado para dar aviso de alta.
- b) Al modificarse el salario del empleado (por aumento individual o masivo) y
- c) Al inicio de cada bimestre para la correcta consideración de las percepciones y variables de bimestre anterior, para dar aviso de modificación de salarios.

Con éste último se considera apropiadamente el SDI que se debe modificar cuando el empleado cumpla un año más laborando en la empresa, con el cual se hace acreedor de mayores prestaciones (como prima vacacional), aunque no hubiera tenido percepciones variables el mes anterior.

El SDI se usa para las situaciones que a continuación se enlistan:

- a) Los avisos al SS de alta, baja y modificación.
- b) Determinar y enterar las cuotas obrero-patronales a cargo de la empresa y
- c) Elaborar la nómina de pago.

4.1.1.1. Cálculo de factores de la parte fija del salario.

El SDI se forma de dos partes, una fija y una variable. La primera está compuesta por las percepciones fijas conocidas como son: sueldo, prima vacacional, gratificación y cualquier otra percepción fija conocida. Con estos elementos se calcula un factor de sueldo diario, convirtiendo todos los conceptos a días, sumando éstos y dividiendo el resultado entre los días de sueldo.

Otro punto a considerar es el cálculo de un factor, para facilitar la determinación de la parte fija del salario integrado de todo el personal, lo que se hace es multiplicar el sueldo diario de cada trabajador por un factor.

Es importante mencionar que los conceptos de prima vacacional y gratificación, varían en función a la categoría del mismo, por lo tanto elaborar una tabla de factores por cada categoría de empleado y antigüedad. Para el cálculo de la

antigüedad se considera el año que está corriendo inclusive, si el empleado entró a la empresa el 2 de enero del presente año, se le toma en cuenta 1 año de antigüedad porque si bien el compromiso de pago de vacaciones es exigible hasta que cumpla un año, el 2 de enero del año siguiente, en caso de que se retirara antes, la empresa tiene la obligación de pagarle la parte proporcional de vacaciones.

El siguiente cuadro es un ejemplo en el que se consideran las prestaciones mínimas que marca la Ley Federal del Trabajo, de 15 días de aguinaldo y 25% de prima vacacional:

Antigüedad		Días de sueldo	Días de gratificación	Días de vacaciones	Prima vacacional	Total en días	Factor
De	A	A	B	C	D	E	F
						A+B+D	E/A
0.00	1.0	365	15	6	1.5	381.50	1.045205
1.1	2.0	365	15	8	2.0	390.00	1.068493
2.1	3.0	365	15	10	2.5	392.50	1.075342
3.1	4.0	365	15	12	3.0	395.00	1.082191
4.1	9.0	365	15	14	3.5	397.50	1.089041
9.1	14.0	365	15	16	4.0	400.00	1.095890
14.1	19.0	365	15	18	4.5	402.50	1.102739
19.1	24.0	365	15	20	5.0	405.00	1.109589
24.1	En adelante	365	15	22	5.5	407.50	1.116438

4.1.1.2. Cálculo de la parte variable del salario.

La parte variable del salario se compone del resultado de dividir la suma del importe de todas las percepciones variables del SS, mismas que fueron pagadas en el bimestre anterior, entre el número de días de salario devengado en el bimestre.

Cada empresa debe decidir cuáles son los conceptos que considerarán como variables.

4.1.2. Salario base de cotización (SBC).

La suma de estas dos partes, la fija y la variable, es el salario diario integrado total, el cual debe estar topado, es decir, tiene un límite superior de 25 veces el salario mínimo general. El salario diario integrado total topado, es el salario base de cotización (SBC). Si el SDI es menor al tope señalado, ése será el SBC.

4.1.3. Topes a salario base de cotización.

La Ley señala límites para la consideración del salario en diferentes situaciones, esos límites se conocen como “topes”. Para la Ley del Seguro Social (LSS), los topes se expresan en número de veces el salario mínimo (VSMG).

En la actualidad existen dos topes que terminarán por igualarse, estos son: el tope de 25VSMG y el tope XXVSMG, en donde XX va variando cada año hasta que llegué a 25 en el año 2008, y que se utiliza para calcular los riesgos de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez, y las aportaciones al INFONAVIT. En esta forma, irá cambiando el tope que se indica como XXVSMG:

Hasta el 30 de junio de	Límite
1998	15VSMG
1999	16VSMG
2000	17VSMG
2001	18VSMG
2002	19VSMG
2003	20VSMG
2004	21VSMG
2005	22VSMG
2006	23VSMG
2007	24VSMG
2008	25VSMG

Esta lista de topes se fundamenta en el artículo 25 transitorio de la LSS, y se observa que la fecha en que cambia el tope es el 1o. de julio de cada año.

Existen dos topes más que se utilizan para calcular las cuotas de enfermedad y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija (1VSMG) y para la cuota adicional (3VSMG). En resumen, éstos son los topes que se manejan para efectos del cálculo del SBC:

1VSMG	46.80	(46.80 x 1)
25VSMG	1,170.00	(46.80 x 25)
22VSMG	1,029.60	(46.80 x 22)
3VSMG	140.40	(46.80 x 3)

4.1.4 Cuotas por ramo de riesgo.

La obligación de pago de cuotas obrero-patronales esta reglamentada en la Ley de Seguro Social. Dentro de las cuotas existen diferentes ramos, los cuales se fundamentan como a continuación se detalla:

1. Enfermedades y maternidad (artículo 105 LSS):
 - a) Prestaciones en especie (artículo 106 LSS).
 - Cuota fija.
 - Cuota adicional.
 - b) Prestaciones en dinero (artículo 107 LSS).
2. Invalides y vida (artículo 157 LSS).
3. Guarderías (artículo 211 LSS).
4. Riesgo de trabajo (artículo 71 LSS).
5. Pensionados y beneficiarios (artículo 25 LSS).
6. Retiro (artículo 168-I LSS).
7. Cesantía en edad avanzada y vejez (artículo 168-II LSS).
8. Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores "INFONAVIT" (artículo 29 y 5º Transitorio de La Ley del INFONAVIT).

Estas cuotas por ramo se aprecian en el cuadro de cuotas:

CUOTAS				
RIESGO	PATRON	OBRERO	TOTAL	Base
1. Enfermedades y maternidad				
a) Prestaciones en especie				SBS (Salario Base de Cotización)
Cuota Fija	18.450%	0	18.450%	1 SMG (Salario Mínimo General)
Cuota Adicional	3.450%	0.880%	4.330%	SBC
b) Prestaciones en dinero	0.700%	0.250%	1.000%	SBC
2. Invalidez y vida	1.750%	0.625%	2.500%	SBC
3. Guarderías	1.000%	0	1.000%	SBC
4. Riesgo de trabajo	1.030%	0	1.030%	SBC
5. Pensionados y beneficios	1.050%	0.375%	1.500%	SBC
6. Retiro	2.000%	0	2.000%	SBC
7. Cesantía en edad avanzada y vejez	3.150%	1.125%	4.275%	SBC
8. INFONAVIT	5.000%	0	5.000%	SBC

La rama de enfermedad y maternidad comprende todas las enfermedades no profesionales y la maternidad, debido a que las enfermedades profesionales son causadas por el trabajo.

El ramo de enfermedad señala quienes pueden gozar de este seguro por enfermedad, tales como: al asegurado, el pensionado por incapacidad, invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez, viudez u orfandad; la esposa del asegurado, la esposa del pensionado, los hijos menores de 16 años del asegurado y de los pensionados, los hijos del asegurado cuando por causa de una enfermedad crónica

no tienen forma de sostenerse, o hasta los 25 años, siempre y cuando sigan estudiando, así como el padre y al madre del asegurado.

Las prestaciones a que tendrán derecho son:

- a) Prestaciones en especie: Asistencia médica.
- b) Prestaciones en dinero: Es igual a un 60% sobre el salario base de cotización que tenga en el momento de la enfermedad, y empieza a partir del cuarto día y hasta que dure la enfermedad.

Para el ramo de maternidad tienen derecho a disfrutarlo la asegurada, la esposa del asegurado y la esposa del pensionado, los cuales de igual manera tienen derecho a prestaciones en dinero y en especie, como sigue:

- a) Prestaciones en especie: Asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para la lactancia.
- b) Prestaciones en dinero: Es del 100% sobre el último salario base de cotización, sobre 42 días anteriores al parto y otros 42 días después del mismo.

Dentro del ramo de enfermedad y maternidad se encuentra la ayuda de gastos funerarios, que se otorga cuando fallece un pensionado o asegurado que tenga por lo menos 12 cotizaciones semanales en los 9 meses anteriores; la ayuda consiste en 2 meses de SMG y se paga al familiar que presenta copia del acta de defunción y la cuenta del gasto del funeral.

El seguro de invalidez cubre los riesgo de invalidez y muerte del asegurado o pensionado por invalidez. No se tiene derecho a gozar de la pensión de invalidez cuando por si mismo o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez, cuando resulte responsable del delito intencional que haya originado la invalidez, y cuando padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación.

En el caso que se determine una pensión temporal esta se otorga por el IMSS al asegurado, por varios periodos, en caso de existir la posibilidad de recuperarse; en el caso de la pensión definitiva este se da cuando la invalidez se estima permanente.

El ramo de vida se otorga cuando ocurre la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, y las prestaciones en dinero y especie a las que tiene derecho son: pensión de viudez, pensión de orfandad, pensión de ascendientes, ayuda existencial a la pensionada por viudez y asistencia médica.

En caso de fallecimiento del asegurado la pensión de viudez, orfandad y ascendientes otorga por la institución de seguros elegida por los beneficiarios, y si el fallecimiento del pensionado ocurre por riesgo de trabajo, invalidez y retiro, cesantía y vejez, las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes se otorgan con cargo al seguro de sobrevivencia que se haya contratado.

El total de las pensiones a la viuda o huérfanos al asegurados no debe exceder el importe de la pensión de invalidez que disfrutaba el asegurado.

El ramo de retiro cesantía en edad avanzada y vejez tiene la misión de crear la provisiones necesarias para que el asegurado tenga derecho a las prestaciones otorgadas por este concepto, de manera digna y decorosa.

Para este seguro, el trabajador debe contar con una cuenta individual de retiro, la cual está a cargo de las afores. Se considera que hay cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de un trabajo remunerado y que tenga sesenta años o más, además debe tener reconocidas ante el IMSS mil doscientos cincuenta semanas cotizadas. El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora, así como el del trabajador viudo o divorciado o de aquel que por una orden judicial se le otorgó la custodia de sus hijos y que no pueden proporcionar cuidados por su jornada de trabajo.

El ramo de gastos médicos para pensionados es una prestación que sirve para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgo de trabajo, invalidez y vida y en el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La rama de riesgo de trabajo engloba todas las enfermedades que son contraídas por el ejercicio de la labor del trabajador, así como los accidentes a que están expuestos dentro y fuera de su centro de trabajo, los factores para determinar este riesgo son: que el trabajador sufra una lesión, que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal, que dicha lesión se ocasione durante o en ejercicio o con motivo de su trabajo, que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de su trabajo y de éste a aquél.

Las consecuencias por los riesgos de trabajo son: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y muerte.

Cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a recibir asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación.

Las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador dentro de este ramo, son el equivalente a cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo, Lo cual surtirá efectos hasta que el trabajador se recupere, o hasta que se declare la incapacidad permanente (52 semanas). La pensión en el caso de incapacidad permanente parcial es conforme a la tabla de valuación de incapacidades del artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo. En el caso de una incapacidad permanente total se utiliza el artículo 495 de la LFT.

4.1.5. Prima de riesgo.

Se fundamenta en el artículo 72 de la Ley del Seguro Social, el cual señala que para los efectos de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deben calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará la prima mínima de riesgo. El resultado es la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.5, es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.

M = 0.0038, que es la prima mínima de riesgo para 2004, para 2005 es 0.0044 y para 2006 es 0.0050.

Cuando la empresa es inscrita por primera vez ante el IMSS, o cuando no labora en el mismo lugar del 1 de enero al 31 de diciembre del año, las empresas cubren la prima media. Para cada año la fórmula irá cambiando como se presenta:

Año de calendario base para revisión de siniestralidad	Año en que se exhibe	Fórmula
2003	2004	$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I + D)] * (2.5/N) + 0.0038$
2004	2005	$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I + D)] * (2.3/N) + 0.0044$
2005	2006	$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I + D)] * (2.3/N) + 0.0050$

Las empresas tienen la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta. La declaración del grado de riesgo se presenta cada año en el mes de febrero.

4.2. Avisos de altas, bajas y modificación de salarios mediante dispositivo magnético al IMSS.

La obligación de dar aviso al SS de altas, bajas y modificación de salarios nace de la propia Ley del Seguro Social, que en su artículo 15-I señala que los patrones deben inscribir a sus trabajadores y dar avisos de alta, baja y cambio en un plazo no mayor a 5 días.

En los casos en que la modificación al salario haya sido en su parte fija serán 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario (artículo 34 LSS), si fue en su parte variable, se podrá comunicar al Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de los primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre (artículo 34 LSS). Si el cambio fue por revisión del contrato colectivo, serán 30 días naturales siguientes a su celebración (artículo 34 LSS). En todos los casos, el aviso surte efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio (artículo 35 LSS).

Es importante destacar que en tanto no se presente el aviso de baja de un trabajador, subsiste la obligación del patrón de pagar las cuotas obrero-patronales (artículo 37 LSS), en otras palabras, los avisos de baja surten efectos hasta que los recibe el Instituto Mexicano del Seguro Social (artículo 57 Reglamento de la Ley del Seguro Social RLSS).

El artículo 21 de la LSS nos dice que un trabajador no se puede dar de baja mientras esté incapacitado. En su caso, el aviso no se tendrá por presentado, lo mismo sucede en el caso de huelga (artículo 58 RLSS).

Cuando el aviso de cambio de salario variable sea descendente y se presente fuera de los plazos señalados, surtirá efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos por el IMSS (artículo 54 RLSS). Lo mismo sucede con los avisos de baja extemporáneos (artículo 57 RLSS).

El IMSS, consiente de lo difícil que resulta para el patrón presentar esta serie de avisos, ha tratado de facilitar la presentación de avisos y por ello, en el último párrafo del artículo 15 de la LSS, nos señala que esta información podrá proporcionarse en documento impreso, o en medios magnéticos.

Con las modificaciones que implican un registro patronal electrónico y el uso de una forma electrónica, el SS busca que todos los trámites se hagan en un futuro próximo, totalmente por Internet, inclusive el pago de cuotas, para lo que está perfeccionando los sistemas que le permitan hacerlo.

4.2.1. Sistema dispmag.

El medio magnético que existe en la actualidad, ha sido publicado por el IMSS bajo el nombre de DISPMAG para captura de modificaciones de salarios, reintrosos y bajas en dispositivos magnéticos.

En este software, se capturan los movimientos a través del mismo programa, o bien, se recibe la información de los recursos de programación de la empresa. El software produce tres disquetes o cinta magnética con los archivos de modificaciones de salarios, reintrosos y bajas de los asegurados, que es leído en las instalaciones del IMSS.

Junto con el software, se entrega al patrón un instructivo muy detallado y completo para su manejo, se indica que hacer en caso de requerir capacitación.

4.2.2. Sistema IMSS Desde Su Empresa (vía internet).

El Sistema IMSS desde su empresa, se ha extendido para quedar al alcance de cualquier empresa, que independientemente de su tamaño, cuenta con una computadora con conexión al Internet. A este se le ha denominado IDSE "IMSS desde su Empresa".

IDSE es el sistema electrónico de notificación oficial de los movimientos afiliatorios de reingresos, modificaciones de salarios y bajas de trabajadores que deben presentar todas las empresas al IMSS.

El IDSE permite realizar todos estos movimientos desde una computadora instalada en la oficina o cualquier otro lugar, durante las 24 horas de los 365 días del año, facilitándose así el cumplimiento oportuno de esas obligaciones.

Lo único que la empresa tiene que hacer es capturar los movimientos afiliatorios, para enviarlos instantáneamente al IMSS, que los recibe, procesa y dentro de un lapso no mayor a 48 horas notifica su registro, informando si detecto algún error.

Este servicio es de bajo costo, seguro y de fácil operación y para contratarlo, se puede tener acceso por Internet desde cualquier buscador, tecleando "IMSS desde su Empresa", dando por resultado de la búsqueda la lista de distribuidores autorizados. También encontrar información en la página del IMSS: www.imss.gob.mx; y en las subdelegaciones del IMSS se puede obtener la lista de los proveedores autorizados.

En la página de cada distribuidor se explica como contratarlo, su costo, requerimientos de equipo, etc.

Antes de empezar la operación del IDSE y una vez presentada la solicitud al programa y recabada la documentación respectiva, se procede a conciliar la

información que se encuentra en la base de datos del IMSS con la que se tiene en la Empresa. Esta conciliación de datos se debe realizar en un plazo no mayor a 8 días hábiles. En caso de diferencias la empresa deberá acudir a Servicios de Afiliación y Vigencia de Derechos, para corregir las diferencias detectadas.

4.3. SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro).

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) se establece en nuestro país en el año de 1992, el sistema chileno sirvió como antecedente inmediato al establecimiento del SAR en México, ya que este régimen se estableció en Chile en el año de 1980, como reacción a la inconformidad manifestada por los seguros sociales de vejez, incapacidad y muerte.

El Sistema de Ahorro para el Retiro se puede ver como un conjunto de disposiciones legales que obligan al patrón a efectuar depósitos de dinero en cuentas bancarias individualizadas para el retiro, constituidas a favor de cada trabajador a su servicio, quien tiene el derecho a que se le entregue su importe en los supuestos del retiro.

4.4. INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores).

Por lo que se refiere a las aportaciones al INFONAVIT, esta obligación nace en la Ley Federal del Trabajo (artículo 136) y está regulada por la Ley del INFONAVIT (LINFONAVIT). En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplica lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión social de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

La LFT establece la obligación de éstas aportaciones y en ninguno de sus artículos la excluye como integrante del salario, por lo que se considera que si se debe formar parte del salario diario integrado, no así para ISR ni para el SS.

4.5. SUA (Sistema Único de Autodeterminación).

El SUA es la nueva versión del Sistema Único De Autodeterminación, para ambiente windows, que tiene la finalidad de apoyar a las empresa en la determinación y entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y AFORES, y de las aportaciones y amortizaciones de créditos al INFONAVIT. Además permite la generación de dispositivos magnéticos para la presentación de movimientos afiliatorios y la presentación de pagos complementarios.

Sus ventajas son:

- a) Integra un módulo de afiliación.
- b) Integra un módulo de cálculo de diferencias.
- c) Es rápido.
- d) Trabaja en windows 95, 98 y NT.

Sus características son:

- a) Módulo de afiliación: Mediante esta opción se pueden presentar los movimientos afiliatorios de reingreso, modificación al salario y baja a través de dispositivo magnético, el cual es generado con los datos necesarios para la determinación.
- b) Pago de diferencias: Es una nueva herramienta que permite cumplir con sus obligaciones de pago, en caso de haber pagado incorrectamente; dichos errores pudieron derivarse de: omisiones o errores involuntarios, dictamen de contador público autorizado, programa de autocorrección, etc.
- c) Verificador de discos de pago: Esta opción permite al patrón estar seguro de que su disco de pago será aceptado por el banco, sirve para cerciorarse de que el disco fue generado correctamente (a través de la opción contenida en utilerías).

- d) Desglose de cuotas obrero-patronales: Permite conocer con certeza los importes a retener.
 - e) Exportación de cédulas a hoja de cálculo: Se pueden visualizar las cédulas de autodeterminación de cuotas mediante una hoja de cálculo. Permite explotar la información contenida en las cédulas para los fines que sean necesarios en la empresa (contables, estadísticos, financieros, de planeación, etc.).
-



Caso práctico.

En la empresa "Servicios Eje Comercial, S.A. de C.V.", se implantará un nuevo sistema para elaborar la nómina, para lo cual el director general, requiere de los papeles de trabajo que señalen el camino del cálculo de la nómina, con todas las obligaciones que ésta conlleva.

Datos de la empresa:

Nombre: Servicios Eje Comercial, S.A. de C.V.

R.F.C.: SEM031203-1V6

Registro Patronal ante el IMSS: Y-644532610-8

Actividad: Venta de pinturas y productos de tlapalería

Representante Legal: José Francisco Ramírez Ortiz

Prima de riesgo de trabajo: 0.38000 %

Domicilio fiscal: Zaragoza No. 275, Colonia La Industrial, Cuautitlán, Estado de México, C.P. 54800

Teléfono: 5872 6681

Catálogo de trabajadores:

APELLIDO PATERNO:	SOTO
APELLIDO MATERNO:	VARGAS
NOMBRE(S):	ARTURO
FECHA NACIMIENTO:	14-Jun-66
EDAD:	37 AÑOS
SEXO:	MASCULINO
DOMICILIO	PLAYA # 3
COLONIA	BARRIO DE SANTIAGO
DELEGACIÓN Y C.P.	IZTACALCO, C.P. 08800
No. TELEFÓNICO:	5579-0437
NOMBRE DEL PADRE:	SOTO SABINO ALFONSO
NOMBRE DE LA MADRE:	VARGAS BERMUDEZ LORETO
REGISTRO IMSS:	39-04-39-0006-5
RFC o CURP:	SOVA-660614

APELLIDO PATERNO: HERNANDEZ
APELLIDO MATERNO: CENTENO
NOMBRE(S): AUGUSTO
FECHA NACIMIENTO: 03-Mar-73
EDAD: 31 AÑOS
SEXO: MASCULINO
DOMICILIO: MANZ. 7 EDIF. 1 DEPTO. 401
COLONIA: U. H. RANCHO EL CARMEN
DELEGACIÓN Y C.P.: IXTAPALUCA EDO. MEXICO, C.P. 56560
No. TELEFÓNICO: 5986-5539
NOMBRE DEL PADRE: JUAN HERNANDEZ TORRES
NOMBRE DE LA MADRE: ABTUD CENTENO ARZATE
REGISTRO IMSS: 39-04-38-0010-9
RFC o CURP: HECA-730301

APELLIDO PATERNO: GONZÁLEZ
APELLIDO MATERNO: AGUILAR
NOMBRE(S): MARIA
FECHA NACIMIENTO: 17-Sep-64
EDAD: 40 AÑOS
SEXO: FEMENINO
DOMICILIO: MANZ. 7 EDIF. 1 DEPTO. 401
COLONIA: U. H. RANCHO EL CARMEN
DELEGACIÓN Y C.P.: IXTAPALUCA EDO. MEXICO, C.P. 56560
No. TELEFÓNICO: 5986-5539
NOMBRE DEL PADRE: JUAN GONZÁLEZ
NOMBRE DE LA MADRE: ALMA AGUILAR
REGISTRO IMSS: 39-04-37-0007-7
RFC o CURP: GOAM-640917

APELLIDO PATERNO: HERNANDEZ
APELLIDO MATERNO: PEÑA
NOMBRE(S): ALMA
FECHA NACIMIENTO: 03-May-76
DOMICILIO: MANZ. 11 EDIF. 7 DEPTO. 141
COLONIA: MORALES
NOMBRE DEL PADRE: JOSE HERNANDEZ PONCE
NOMBRE DE LA MADRE: ALMA PEÑA MARTINEZ
REGISTRO IMSS: 01-68-48-5395-2
RFC o CURP: HEPA-760305

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.
 NOMINA CORRESPONDIENTE A LA PRIMERA QUINCENA DE ENERO DE 2005

No. DE EEMPL.	NOMBRE	SUELDO	TOTAL PERCEP.	ISS	SUB ACRED	CRED SAL	I.M.S.S.	TOTAL DEDUCC.	NETO RECIBIDO
1	ARTURO SOTO VARGAS	19,000.00	19,000.00	5,101.74	(1,501.81)	-	533.06	4,132.99	14,867.01
2	AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO	20,000.00	20,000.00	5,401.74	(1,501.81)	-	533.06	4,432.99	15,567.01
3	MARIA GONZÁLEZ AGUILAR	18,500.00	18,500.00	4,951.74	(1,501.81)	-	533.06	3,982.99	14,517.01
4	ALMA HERNANDEZ PEÑA	3,250.00	3,250.00	406.66	(114.58)	(96.33)	101.85	297.60	2,952.40
TOTALES		60,750.00	60,750.00	15,861.88	(4,620.01)	(96.33)	1,701.03	12,846.57	47,903.43

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.
NOMINA CORRESPONDIENTE A LA SEGUNDA QUINCENA DE ENERO DE 2005

Nº. DE EMPL.	NOMBRE	SUELDO	TOTAL PERCEP.	ISS	SUB ACRED	CRED SAL	I.M.S.S.	TOTAL DEDUCC.	NETO RECIBIDO
1	ARTURO SOTO VARGAS	19,000.00	19,000.00	5,101.73	(1,501.80)	-	533.06	4,132.99	14,867.01
2	AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO	20,000.00	20,000.00	5,401.73	(1,501.80)	-	533.06	4,432.99	15,567.01
3	MARIA GONZÁLEZ AGUILAR	18,500.00	18,500.00	4,951.73	(1,501.80)	-	533.06	3,982.99	14,517.01
4	ALMA HERNANDEZ PEÑA	3,250.00	3,250.00	406.65	(114.57)	(96.33)	101.85	297.60	2,952.40
TOTALES		60,750.00	60,750.00	15,861.84	(4,619.97)	(96.33)	1,701.03	12,846.57	47,903.43

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

Zaragoza 275, Industrial del Sur

Cuautitlán, Edo. de México

RECIBO POR PAGO DE NOMINA

NUMERO DE EMPLEADO : 1
 NOMBRE DEL EMPLEADO: ARTURO SOTO VARGAS
 REG. FED. DE CONT.: SOVS-660614
 REG. I.M.S.S.: 39-04-39-0006-5
 DIAS TRABAJADOS: 15

PERIODO DE PAGO: 1o. AL 15 DE ENERO DE 2005

CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO	\$ 19,000.00	
I.S.S.		\$ 5,101.74
SUBSIDIO ACREDITABLE		(1,501.81)
CREDITO AL SALARIO		-
I.M.S.S.		533.06
TOTALES	\$ 19,000.00	\$ 4,132.99
NETO A PAGAR		\$ 14,867.01

S.D.I
1,170.00

PERCEP. GRAVABLE
19,000.00

IMSS
533.06

RECIBI DE CONFORMIDAD LA LIQUIDACION MOSTRADA EN ESTE RECIBO POR SUELDO Y PRESTACIONES QUE ME CORRESPONDEN POR LOS TRABAJOS QUE HE DESEMPEÑADO DECLARO QUE ME CONSIDERO LEGAL Y SATISFACTORIAMENTE PAGADO HASTA LA FECHA EN VIRTUD DE HABERSEME CUMPLIDO EN TODAS SUS PARTES CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FIRMA. _____

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

Zaragoza 275, Industrial del Sur

Cuautitlán, Edo. de México

RECIBO POR PAGO DE NOMINA

NUMERO DE EMPLEADO : 7
 NOMBRE DEL EMPLEADO: AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO
 REG. FED. DE CONT.: HECA-730301-KGA
 REG. I.M.S.S.: 39-04-73-38010-9
 DIAS TRABAJADOS: 15

PERIODO DE PAGO: 1o. AL 15 DE ENERO DE 2005

CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO	\$ 20,000.00	
I.S.S.		\$ 5,401.74
SUBSIDIO ACREDITABLE		(1,501.81)
CREDITO AL SALARIO		-
I.M.S.S.		533.06
TOTALES	\$ 20,000.00	\$ 4,432.99
NETO A PAGAR		\$ 15,567.01

S.D.I
1,170.00

PERCEP. GRAVABLE
20,000.00

IMSS
533.06

RECIBI DE CONFORMIDAD LA LIQUIDACION MOSTRADA EN ESTE RECIBO POR SUELDO Y PRESTACIONES QUE ME CORRESPONDEN POR LOS TRABAJOS QUE HE DESEMPEÑADO DECLARO QUE ME CONSIDERO LEGAL Y SATISFACTORIAMENTE PAGADO HASTA LA FECHA EN VIRTUD DE HABERSEME CUMPLIDO EN TODAS SUS PARTES CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FIRMA. _____

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

Zaragoza 275, Industrial del Sur

Cuautitlán, Edo. de México

RECIBO POR PAGO DE NOMINA

NUMERO DE EMPLEADO: 3
 NOMBRE DEL EMPLEADO: MARIA GONZALEZ AGUILAR
 REG. FED. DE CONT.: GOAM-640917
 REG. I.M.S.S.: 39-04-37-0004-7
 DIAS TRABAJADOS: 15

PERIODO DE PAGO: 1o. AL 15 DE ENERO DE 2005

CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO	\$ 18,500.00	
I.S.S.		\$ 4,951.74
SUBSIDIO ACREDITABLE		(1,501.81)
CREDITO AL SALARIO		-
I.M.S.S.		533.06
TOTALES	\$ 18,500.00	\$ 3,982.99
NETO A PAGAR		\$ 14,517.01

S.D.I 1,170.00	PERCEP. GRAVABLE 18,500.00	IMSS 533.06
-------------------	-------------------------------	----------------

RECIBI DE CONFORMIDAD LA LIQUIDACION MOSTRADA EN ESTE RECIBO POR SUELDO Y PRESTACIONES QUE ME CORRESPONDEN POR LOS TRABAJOS QUE HE DESEMPEÑADO DECLARO QUE ME CONSIDERO LEGAL Y SATISFACTORIAMENTE PAGADO HASTA LA FECHA EN VIRTUD DE HABERSEME CUMPLIDO EN TODAS SUS PARTES CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FIRMA _____

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

Zaragoza 275, Industrial del Sur

Cuautitlán, Edo. de México

RECIBO POR PAGO DE NOMINA

NUMERO DE EMPLEADO: 4
 NOMBRE DEL EMPLEADO: ALMA HERNANDEZ PEÑA
 REG. FED. DE CONT.: HEPA-760305
 REG. I.M.S.S.: 48-92-76-0523-7
 DIAS TRABAJADOS: 15

PERIODO DE PAGO: 1o. AL 15 DE ENERO DE 2005

CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO	\$ 3,250.00	
I.S.S.		\$ 406.66
SUBSIDIO ACREDITABLE		(114.58)
CREDITO AL SALARIO		(96.33)
I.M.S.S.		101.85
TOTALES	\$ 3,250.00	\$ 297.60
NETO A PAGAR		\$ 2,952.40

S.D.I 239.82	PERCEP. GRAVABLE 3,250.00	IMSS 101.85
-----------------	------------------------------	----------------

RECIBI DE CONFORMIDAD LA LIQUIDACION MOSTRADA EN ESTE RECIBO POR SUELDO Y PRESTACIONES QUE ME CORRESPONDEN POR LOS TRABAJOS QUE HE DESEMPEÑADO DECLARO QUE ME CONSIDERO LEGAL Y SATISFACTORIAMENTE PAGADO HASTA LA FECHA EN VIRTUD DE HABERSEME CUMPLIDO EN TODAS SUS PARTES CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FIRMA _____

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

Zaragoza 275, Industrial del Sur

Cuautitlán, Edo. de México

RECIBO POR PAGO DE NOMINA

NUMERO DE EMPLEADO: 1
 NOMBRE DEL EMPLEADO: ARTURO SOTO YARGAS
 REG. FED. DE CONT.: SOVS-660614
 REG. I.M.S.S.: 39-04-39-0006-5
 DIAS TRABAJADOS: 15

PERIODO DE PAGO: 16 AL 31 DE ENERO DE 2005

CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO	\$ 19,000.00	
I.S.S.		\$ 5,101.73
SUBSIDIO ACREDITABLE		(1,501.80)
CREDITO AL SALARIO		-
I.M.S.S.		533.06
TOTALES	\$ 19,000.00	\$ 4,132.99
NETO A PAGAR		\$ 14,867.01

S.D.I 1,170.00	PERCEP. GRAVABLE 19,000.00	IMSS 533.06
-------------------	-------------------------------	----------------

RECIBI DE CONFORMIDAD LA LIQUIDACION MOSTRADA EN ESTE RECIBO POR SUELDO Y PRESTACIONES QUE ME CORRESPONDEN POR LOS TRABAJOS QUE HE DESEMPEÑADO DECLARO QUE ME CONSIDERO LEGAL Y SATISFACTORIAMENTE PAGADO HASTA LA FECHA EN VIRTUD DE HABERSEME CUMPLIDO EN TODAS SUS PARTES CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FIRMA: _____

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

Zaragoza 275, Industrial del Sur

Cuautitlán, Edo. de México

RECIBO POR PAGO DE NOMINA

NUMERO DE EMPLEADO: 7
 NOMBRE DEL EMPLEADO: AGUSTO HERNANDEZ CENTENO
 REG. FED. DE CONT.: HECA-730301-KGA
 REG. I.M.S.S.: 39-04-73-38010-9
 DIAS TRABAJADOS: 15

PERIODO DE PAGO: 16 AL 31 DE ENERO DE 2005

CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO	\$ 20,000.00	
I.S.S.		\$ 5,401.74
SUBSIDIO ACREDITABLE		(1,501.81)
CREDITO AL SALARIO		-
I.M.S.S.		533.06
TOTALES	\$ 20,000.00	\$ 4,432.99
NETO A PAGAR		\$ 15,567.01

S.D.I 1,170.00	PERCEP. GRAVABLE 20,000.00	IMSS 533.06
-------------------	-------------------------------	----------------

RECIBI DE CONFORMIDAD LA LIQUIDACION MOSTRADA EN ESTE RECIBO POR SUELDO Y PRESTACIONES QUE ME CORRESPONDEN POR LOS TRABAJOS QUE HE DESEMPEÑADO DECLARO QUE ME CONSIDERO LEGAL Y SATISFACTORIAMENTE PAGADO HASTA LA FECHA EN VIRTUD DE HABERSEME CUMPLIDO EN TODAS SUS PARTES CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FIRMA: _____

**SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.**

Zaragoza 275, Industrial del Sur

Cuautitlán, Edo. de México

RECIBO POR PAGO DE NOMINA

NUMERO DE EMPLEADO : 3
 NOMBRE DEL EMPLEADO: MARIA GONZALEZ AGUILAR
 REG. FED. DE CONT.: GOAM-640917
 REG. I.M.S.S.: 39-04-37-0004-7
 DIAS TRABAJADOS: 15

PERIODO DE PAGO: 16 AL 31 DE ENERO DE 2005

CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO	\$ 18,500.00	
I.S.S.		\$ 4,951.73
SUBSIDIO ACREDITABLE		(1,501.81)
CREDITO AL SALARIO		
I.M.S.S.		533.06
TOTALES	\$ 18,500.00	\$ 3,982.99

NETO A PAGAR \$ 14,517.01

S.D.I 1,170.00	PERCEP. GRAVABLE 18,500.00	IMSS 533.06
-------------------	-------------------------------	----------------

RECIBI DE CONFORMIDAD LA LIQUIDACION MOSTRADA EN ESTE RECIBO POR SUELDO Y PRESTACIONES QUE ME CORRESPONDEN POR LOS TRABAJOS QUE HE DESEMPEÑADO DECLARO QUE ME CONSIDERO LEGAL Y SATISFACTORIAMENTE PAGADO HASTA LA FECHA EN VIRTUD DE HABERSEME CUMPLIDO EN TODAS SUS PARTES CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FIRMA _____

**SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.**

Zaragoza 275, Industrial del Sur

Cuautitlán, Edo. de México

RECIBO POR PAGO DE NOMINA

NUMERO DE EMPLEADO : 4
 NOMBRE DEL EMPLEADO: ALMA HERNANDEZ PEÑA
 REG. FED. DE CONT.: HEPA-760305
 REG. I.M.S.S.: 48-92-76-0523-7
 DIAS TRABAJADOS: 15

PERIODO DE PAGO: 16 AL 31 DE ENERO DE 2005

CONCEPTO	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES
SUELDO	\$ 3,250.00	
I.S.S.		\$ 406.65
SUBSIDIO ACREDITABLE		(114.57)
CREDITO AL SALARIO		(96.33)
I.M.S.S.		101.85
TOTALES	\$ 3,250.00	\$ 297.60

NETO A PAGAR \$ 2,952.40

S.D.I 239.82	PERCEP. GRAVABLE 3,250.00	IMSS 101.85
-----------------	------------------------------	----------------

RECIBI DE CONFORMIDAD LA LIQUIDACION MOSTRADA EN ESTE RECIBO POR SUELDO Y PRESTACIONES QUE ME CORRESPONDEN POR LOS TRABAJOS QUE HE DESEMPEÑADO DECLARO QUE ME CONSIDERO LEGAL Y SATISFACTORIAMENTE PAGADO HASTA LA FECHA EN VIRTUD DE HABERSEME CUMPLIDO EN TODAS SUS PARTES CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FIRMA _____

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.
 DETERMINACIÓN DE LA BASE GRAVABLE PARA I.S.S.
 NOMINA DE ENERO DE 2005

	ARTURO SOTO VARGAS	ALMA HERNANDEZ PEÑA	AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO	MARIA GONZALEZ AGUILAR	TOTAL
CALCULO DEL SUELDO DIARIO					
SUELDO MENSUAL	38,000.00	6,500.00	40,000.00	37,000.00	
NO. DE DIAS TRABAJADOS	30.00	30.00	30.00	30.00	
PERCEPCIONES DEL MES					
SUELDO	38,000.00	6,500.00	40,000.00	37,000.00	121,500.00
PERCEPCION TOTAL	38,000.00	6,500.00	40,000.00	37,000.00	121,500.00
EXENCIONES					
OTROS INGRESOS EXENTOS	-	-	-	-	-
BASE GRAVABLE	38,000.00	6,500.00	40,000.00	37,000.00	121,500.00
CALCULO DEL IMPUESTO					
BASE GRAVABLE	38,000.00	6,500.00	40,000.00	37,000.00	121,500.00
LIMITE INFERIOR	7,615.33	3,727.69	7,615.33	7,615.33	
EXCEDENTE S/LIMITE INF	30,384.67	2,772.31	32,384.67	29,384.67	
% MARGINAL	30%	17%	30%	30%	
IMP. MARGINAL	9,115.40	471.29	9,715.40	8,815.40	
CUOTA FIJA	1,088.07	342.02	1,088.07	1,088.07	
IMPUESTO A CARGO	10,203.47	813.31	10,803.47	9,903.47	31,723.72
IMP. MARGINAL	9,115.40	471.29	9,715.40	8,815.40	
% SUBSIDIO	0%	50%	0%	0%	
SUBS/IMP. MARGINAL	-	235.65	-	-	
SUBS/CUOTA FIJA	3,088.86	-	3,088.86	3,088.86	
TOTAL SUBSIDIO	3,088.86	235.65	3,088.86	3,088.86	9,502.23
% SUBS. DETERM x EMPRESA	97.24%	97.24%	97.24%	97.24%	
SUBSIDIO ACREDITABLE	3,003.61	229.15	3,003.61	3,003.61	9,239.98
SUBSIDIO NO ACREDITABLE					
RESUMEN MENSUAL					
IMPUESTO A CARGO	10,203.47	813.31	10,803.47	9,903.47	31,723.72
SUBSIDIO ACREDITABLE	3,003.61	229.15	3,003.61	3,003.61	9,239.98
CREDITO AL SALARIO	-	192.66	-	-	192.66
ISR MENSUAL	7,199.86	391.50	7,799.86	6,899.86	22,291.08
RESUMEN QUINCENAL					
IMPUESTO A CARGO	5,101.74	406.66	5,401.74	4,951.74	15,861.88
SUBSIDIO ACREDITABLE	1,501.81	114.58	1,501.81	1,501.81	4,620.01
CREDITO AL SALARIO	-	96.33	-	-	96.33
ISR 1RA QUINCENA	3,599.93	195.75	3,899.93	3,449.93	11,145.54
RESUMEN QUINCENAL					
IMPUESTO A CARGO	5,101.73	406.65	5,401.73	4,951.73	15,861.84
SUBSIDIO ACREDITABLE	1,501.80	114.57	1,501.80	1,501.80	4,619.97
CREDITO AL SALARIO	-	96.33	-	-	96.33
ISR 2DA QUINCENA	3,599.93	195.75	3,899.93	3,449.93	11,145.54

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

TARIFAS APLICABLES PARA 2005

ARTÍCULOS 113, 114 Y 115 LISR VIGENTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2004 TEMPORAL DE LISR
Y ARTÍCULO 2DO DE LAS DISPOSICIONES DE VIGENCIA TEMPORAL DE LISR

ARTÍCULO 113 LISR

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EX. DEL L.INF.
0.01	439.19	0	3%
439.2	3,727.68	13.17	10%
3,727.69	6,551.06	342.02	17%
6,551.07	7,615.32	822.01	25%
7,615.33	En adelante	1,088.07	30%

ARTÍCULO 114 LISR

LIMITE INFERIOR	LIMITE SUPERIOR	CUOTA FIJA	% SOBRE EX. DEL L.INF.
0.01	439.19	0	50%
439.2	3,727.68	6.59	50%
3,727.69	6,551.06	171.02	50%
6,551.07	7,615.32	410.97	50%
7,615.33	9,117.62	544.04	50%
9,117.63	18,388.92	784.39	40%
18,388.93	28,983.47	2,008.22	30%
28,983.48	En adelante	3,088.86	0

ARTÍCULO 115 LISR

PARA INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	CREDITO AL SALARIO
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	En adelante	0

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S. A. DE C.V.

CONCEPTOS QUE SE CONSIDERAN PARA CALCULAR LA PROPORCION

CONCEPTO	DATOS		
	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
SUELDOS Y SALARIOS	2,868,692.75		2,868,692.75
COMISIONES	0.00		0.00
INCENTIVOS	0.00		0.00
BONO	13,860.00		13,860.00
GRATIFICACIONES Y AGUINALDO	369,542.51	5,428.80	364,113.71
INDEMNIZACIONES	0.00	0.00	0.00
PRIMA DE VACACIONES	37,619.00	2,619.00	35,000.00
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	0.00	0.00	
PREMIO DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	0.00		0.00
PTU	0.00	0.00	0.00
SEGURO DE VIDA	0.00	0.00	
HONORARIOS MEDICOS	0.00	0.00	
GASTOS DE DEPORTES	0.00	0.00	
SEGURO GASTOS MEDICOS MAYORES	38,000.00	38,000.00	
FONDO DE AHORRO	0.00	0.00	0.00
VALES DE DESPENSA	0.00	0.00	0.00
HORAS EXTRAS	0.00	0.00	0.00
DIAS DE DESCANSO	0.00		0.00
DIA FESTIVO	0.00		0.00
SUMA			
	3,327,714.26	46,047.80	3,281,666.46

INGRESOS GRAVADOS 3,281,666.46

TOTAL DE EROGACIONES EFECTUADAS 3,327,714.26

PROPORCION DE SUBSIDIO 0.9862

CALCULO DEL FACTOR DE SUBSIDIO 100.00

-98.62

1.38

SUBSIDIO *2

NO ACREDITABLE 2.76

100.00

-2.76

97.24

SUBSIDIO
ACREDITABLE



SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.
 APORTACION DE LOS EMPLEADOS AL I.M.S.S.
 NOMINA DE ENERO DE 2005

NOMBRE	DÍAS	SUELDO DIARIO INTEGRADO	BASE	ENFERMEDADES GENERALES Y MATERNIDAD			INVALIDEZ Y VIDA	CESANTIA EN EDAD AVANZ.	TOTAL	TOTAL POR EMPLEADO	
				EXCEDENTE	PRESTAC.	GASTOS MED.					
				3 S.M.G. 0.880%	EN DINERO 0.25%	PENSIONADOS 0.375%					
ARTURO SOTO VARGAS	31	25	1,170.00	36,270.00		90.68	136.01		226.69		
	31	EX	1,029.60	31,917.60	280.87				280.87		
	31	22	1,029.60	31,917.60			199.49	359.07	558.56	1,066.12	
AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO	31	25	1,170.00	36,270.00		90.68	136.01		226.69		
	31	EX	1,029.60	31,917.60	280.87				280.87		
	31	22	1,029.60	31,917.60			199.49	359.07	558.56	1,066.12	
MARIA GONZÁLEZ AGUILAR	31	25	1,170.00	36,270.00		90.68	136.01		226.69		
	31	EX	1,029.60	31,917.60	280.87				280.87		
	31	22	1,029.60	31,917.60			199.49	359.07	558.56	1,066.12	
ALMA HERNANDEZ PEÑA	31		239.82	7,434.42		18.59	27.88	46.47	83.64	176.58	
	31	EX	99.42	3,082.02	27.12				27.12	203.70	
TOTAL A RETENER					869.73	290.63	435.91	644.94	1,160.85	3,402.06	3,402.06

IMSS QUINCENAL

1RA QUINCENA

2DA QUINCENA

ARTURO SOTO VARGAS	1,066.12	533.06	533.06
AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO	1,066.12	533.06	533.06
MARIA GONZÁLEZ AGUILAR	1,066.12	533.06	533.06
ALMA HERNANDEZ PEÑA	203.70	101.85	101.85

NOTA:

Salario Mínimo General (SMG) partir del 01 de enero del 2005 \$ 46.80
 Tope de SMG para IMSS(E y M, Guarderías y Riesgos de Trabajo) = 25 veces = 25 x \$ 46.80 = \$ 1,170.00
 Tope de SMG para IMSS (I y V) = 22 veces = (22 x \$ 46.80) = \$ 1,029.60
 3 SMG \$ 46.80 X 3 = 140.40
 EX = Salario base - (3 SMG)



SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.
COTIZACION DEL I.M.S.S.
NOMINA DE ENERO DE 2005

NOMBRE	DIAS	SDI	BASE	ENFERMEDAD Y MATERRIESGO DEINVALIDEZ UARDERIA/							TOTAL	TOTAL		
				FIJA 18.450%	EXCED 3 3.45%	sn ^o REST. 0.95%	DINTOS. MED. 1.425%	TRABAJO 0.38000%	Y VIDA 2.375%	PRESTAC 1.00%				
ARTURO SOTO VARGAS	A:	31	1,170.00	36,270.00				344.57	516.85	137.83		362.70	1,361.95	
	EX	31	1,029.60	31,917.60		1,101.16							1,101.16	
	C:	31	46.80	1,450.80	267.67								267.67	
	D:	31	1,029.60	31,917.60							758.04		758.04	3,488.82
AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO	A:	31	1,170.00	36,270.00				344.57	516.85	137.83		362.70	1,361.95	
	EX	31	1,029.60	31,917.60		1,101.16							1,101.16	
	C:	31	46.80	1,450.80	267.67								267.67	
	D:	31	1,029.60	31,917.60							758.04		758.04	3,488.82
MARIA GONZÁLEZ AGUILAR	A:	31	1,170.00	36,270.00				344.57	516.85	137.83		362.70	1,361.95	
	EX	31	1,029.60	31,917.60		1,101.16							1,101.16	
	C:	31	46.80	1,450.80	267.67								267.67	
	D:	31	1,029.60	31,917.60							758.04		758.04	3,488.82
ALMA HERNANDEZ PEÑA	A:	31	239.82	7,434.42				70.63	105.94	28.25	176.57	74.34	455.73	
	EX	31	99.42	3,082.02		106.33							106.33	
	C:	31	46.80	1,450.80	267.67								267.67	829.73
TOTAL A PAGAR					1,070.68	3,409.81	1,104.34	1,656.49	441.74	2,450.69	1,162.44	11,296.19	11,296.19	

NOTAS:

SMG \$46.80 a partir del 1 de Enero del 2005

Tope de cotización 25 SMG 25 x 46.80= 1,170.00

Tope de cotización para INVALIDEZ Y VIDA 22 smg (22 x 46.80) = 1,029.60

3 veces SMG \$ 46.80 x 3 = 140.40

EX = Salario base - (3 SMG)

Prima de riesgo de febrero 2004 a eneo 2005= 0.3800 (se anexan formatos de determinación de prima de riesgo para 2004 en página 137)

Prima de riesgo de febrero 2005 a eneo 2006= 0.4400 (se anexan formatos de determinación de prima de riesgo para 2005 en página 140)



SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.
RESUMEN DE RCV E INFONAVIT
PRIMER BIMESTRE DE 2005

No. DE EMPL.	NOMBRE DEL EMPLEADO	RETIRO	CESANTIA Y VEJEZ	INFONAVIT	TOTAL
1	ARTURO SOTO VARGAS	1,380.60	2,596.91	3,037.32	7,014.83
2	AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO	1,380.60	2,596.91	3,037.32	7,014.83
3	MARIA GONZALEZ AGUILAR	1,380.60	2,596.91	3,037.32	7,014.83
4	ALMA HERNANDEZ PEÑA	282.99	604.89	707.47	1,595.35
TOTALES		4,424.79	8,395.62	9,819.43	22,639.84

PROPORCION ENERO 11,319.92
 PROPORCION FEBRERO 11,319.92



SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.
CALCULO DE CUOTAS RCV E INFONAVIT
PRIMER BIMESTRE DE 2005

No. DE EMPL.	NOMBRE DEL EMPLEADO	SUELDO INTEGRADO	DIAS PERIODO	BASE PISAR	RETIRO 2%	BASE P/ CESANTIA Y V	CESANTIA 4.275%	BASE PARA INFONAVIT	INFONAVIT 5%
1	ARTURO SOTO VARGAS	1,170.00	59	69,030.00	1,380.60	60,746.40	2,596.91	60,746.40	3,037.32
2	AUGUSTO QUIROZ CENTENO	1,170.00	59	69,030.00	1,380.60	60,746.40	2,596.91	60,746.40	3,037.32
3	MARIA GONZALEZ AGUILAR	1,170.00	59	69,030.00	1,380.60	60,746.40	2,596.91	60,746.40	3,037.32
4	ALMA HERNANDEZ PEÑA	239.82	59	14,149.38	282.99	14,149.38	604.89	14,149.38	707.47
TOTALES				221,239.38	4,424.79	196,388.58	8,395.62	196,388.58	9,819.43

SALARIO MINIMO GENERAL DEL D.F.A PARTIR DEL 01-ENE-2005 **46.80**
 TOPE SALARIAL PARA CUOTAS DE RETIRO 25 SMG 1,170.00 A PARTIR DEL 01-ENE-05
 TOPE SALARIAL PARA CESANTIA Y VEJEZ 22 SMG 1029.60 A PARTIR DEL 01-JUL-04
 TOPE SALARIAL PARA INFONAVIT 22 SMG 1,029.60 A PARTIR DEL 01-JUL-04

SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

Cálculo del Salario Diario Integrado

Arturo Soto Vargas

	Anual	Días	Cuota diaria
Sueldo	38,000.00	30.00	1,266.67
Aguinaldo (1 mes)	38,000.00	365.00	104.11
Prima vacacional (10 días, 50%)	6,333.33	365.00	<u>17.35</u>

S.D.I. 1,388.13

Como el SDI calculado excede el tope, se considera 1,170.00 (25 x \$46.80)

Augusto Hernández Centeno

	Anual	Días	Cuota diaria
Sueldo	40,000.00	30.00	1,333.33
Aguinaldo (1 mes)	40,000.00	365.00	109.59
Prima vacacional (10 días, 50%) *	6,666.67	365.00	<u>18.26</u>

S.D.I. 1,461.19

Como el SDI calculado excede el tope, se considera 1,170.00 (25 x \$46.80)

María González Aguilar

	Anual	Días	Cuota diaria
Sueldo	37,000.00	30.00	1,233.33
Aguinaldo (1 mes)	37,000.00	365.00	101.37
Prima vacacional (10 días, 50%) *	6,166.67	365.00	<u>16.89</u>

S.D.I. 1,351.60

Como el SDI calculado excede el tope, se considera 1,170.00 (25 x \$46.80)

Alma Hernández Peña

	Anual	Días	Cuota diaria
Sueldo	6,600.00	30.00	220.00
Aguinaldo (1 mes)	6,600.00	365.00	18.08
Prima vacacional (7 días, 41%) *	631.40	365.00	<u>1.74</u>

S.D.I. 239.82

Salario Mínimo a partir del 1 de enero de 2005= \$ 46.80

* Dato establecido mediante contrato individual de trabajo, la fórmula es= sueldo diario x días de vacaciones x % de prima autorizada

El salario diario integrado se modifica cuando existen percepciones variables como algún bono, horas extras, cada bimestre, o bien cuando el empleado cumple años de contratado, porque tiene más días de vacaciones lo cual modifica la prima vacacional; además en el caso de empleados que exceden en el tope considerado por el IMSS, cada 1 de enero se modificará de acuerdo con el nuevo salario mínimo, el tope es de 25 salarios mínimos y es el caso de los tres primeros trabajadores de este cálculo

Las siguientes imágenes muestran la manera de elaborar las modificaciones al salario mediante dispositivo magnético.

C:\DOCUME-1\MJUARE-1\WYDOCU-1\WINERV-1\DISPMAG\MODIFSAL.EXE

MODIFSAL AUIISO DE MODIFICACION DE SALARIO 05-02-
OPCION 1: CAPTURA DE INFORMACION

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL : [Y644532610]
DIGITO VERIFICADOR : [8]
NOMBRE DE LA EMPRESA : [SERVICIOS EJE COMERCIAL SA CU]
NUMERO DE GUIA : [54-400]
DATOS CORRECTOS ? [S/N] : [S]

TODOS LOS AVISOS TIENEN
LA MISMA FECHA ? [S/N] : [S]
FECHA DE MOVIMIENTO : [01012005]

Fecha de Modificacion del Salario en la forma <DDMMAAAA> Dia Mes Año

C:\DOCUME-1\MJUARE-1\WYDOCU-1\WINERV-1\DISPMAG\MODIFSAL.EXE

MODIFSAL AUIISO DE MODIFICACION DE SALARIO 05-02-
OPCION 1: CAPTURA DE INFORMACION
< 13 >.- CORRECCION

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL : [3904370007]
DIGITO VERIFICADOR : [7]
CLAVE UNICA DE REGISTRO POBLACIONAL : []
APELLIDO PATERNO : [GONZALEZ]
APELLIDO MATERNO : [AGUILAR]
NOMBRE DEL ASEGURADO : [MARIA]
CLAVE DEL TRABAJADOR : []
SALARIO BASE DE COTIZACION : [1170.00]
TIPO DE TRABAJADOR : [1]
TIPO DE SALARIO : [2]
TIPO DE PAGO : [0]
FECHA DE MOVIMIENTO : [01012005]

DATOS CORRECTOS ? [S/N] : []

REGISTRO PATRONAL : Y644532610 TOTAL DE REGISTROS CAPTURADOS:
NOMBRE : SERVICIOS EJE COMERCIAL SA CU NO. DE REGISTRO A CAPTURAR:

C:\DOCUME-1\MJUARE-1\WYDOCU-1\WINERV-1\DISPMAG\MODIFSAL.EXE

MODIFSAL AUIISO DE MODIFICACION DE SALARIO 05-02-
OPCION 1: CAPTURA DE INFORMACION

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL : [3904380010]
DIGITO VERIFICADOR : [9]
CLAVE UNICA DE REGISTRO POBLACIONAL : []
APELLIDO PATERNO : [HERNANDEZ]
APELLIDO MATERNO : [CENTENO]
NOMBRE DEL ASEGURADO : [AGUSTO]
CLAVE DEL TRABAJADOR : []
SALARIO BASE DE COTIZACION : [1170.00]
TIPO DE TRABAJADOR : [1]
TIPO DE SALARIO : [2]
TIPO DE PAGO : [0]
FECHA DE MOVIMIENTO : [01012005]

DATOS CORRECTOS ? [S/N] : []

REGISTRO PATRONAL : Y644532610 TOTAL DE REGISTROS CAPTURADOS:
NOMBRE : SERVICIOS EJE COMERCIAL SA CU NO. DE REGISTRO A CAPTURAR:

C:\DOCUME-1\WJUARE-1\MYDOCU-1\MINERV-1\DISPMAG\MODIFSAL.EXE 05-02-2005

MODIFSAL AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO OPCION 1: CAPTURA DE INFORMACION

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL : [3904390006]
 DIGITO VERIFICADOR : [5]
 CLAVE UNICA DE REGISTRO POBLACIONAL : []
 APELLIDO PATERNO : [SOTO]
 APELLIDO MATERNO : [VARGAS]
 NOMBRE DEL ASEGURADO : [ARTURO]
 CLAVE DEL TRABAJADOR : []
 SALARIO BASE DE COTIZACION : [1170.00]
 TIPO DE TRABAJADOR : [1]
 TIPO DE SALARIO : [2]
 TIPO DE PAGO : [0]
 FECHA DE MOVIMIENTO : [01012005]

DATOS CORRECTOS ? [S/N] : []

REGISTRO PATRONAL : Y644532610 TOTAL DE REGISTROS CAPTURADOS: 2
 NOMBRE : SERVICIOS EJE COMERCIAL SA CU NO. DE REGISTRO A CAPTURAR: 3

C:\DOCUME-1\WJUARE-1\MYDOCU-1\MINERV-1\DISPMAG\MODIFSAL.EXE 05-02-2005

MODIFSAL AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO

MENU PRINCIPAL DE OPCIONES

<1>.- CAPTURA DE INFORMACION
 <2>.- OBTENCION DEL ARCHIVO PARA PROCESO
 <3>.- IMPRESION HACIA PAPEL

<9>.- REGRESAR A MENU PRINCIPAL

SELECCIONE LA OPCION DESEADA <n> : <2>

C:\DOCUME-1\WJUARE-1\MYDOCU-1\MINERV-1\DISPMAG\MODIFSAL.EXE 05-02-2005

MODIFSAL AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO OPCION 2: OBTENCION DEL ARCHIVO PARA PROCESO

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL : Y644532610
 DIGITO VERIFICADOR : 8
 NOMBRE DE LA EMPRESA : SERVICIOS EJE COMERCIAL SA CU
 NUMERO DE GUIA : 54-400

DESEA OBTENER ARCHIVO? (S/N): <S>

GRABANDO EL REGISTRO : 3
 FINAL DE LA GRABACION

Retire del Drive A el Diskette con el archivo SALARIOS ya obtenido
 OPRIMA <S> PARA CONTINUAR.

11
 12
 13

COMUNICADO DE MOVIMIENTOS DE MODIFICACION DE SALARIOS EN DISPOSITIVO MAGNETICO

NOMBRE DE LA EMPRESA: SERVICIOS EJE COMERCIAL, S. A. DE C.V.

REGISTRO PATRONAL: Y644532610 - 8

NUMERO DE GUIA: 54400

NUM. SEC.	NUMERO DE REG. SOCIAL	D V	CLAVE UNICA DE REG. POBLACIONAL	NOMBRE DEL ASEGURADO			SALARIO BASE	TIPO TRA.	TIPO SAL.	JORNADA REDUCIDA	FECHA MOVTO.	MOVTO.	UMF	CLAVE DEL TRABAJADOR	
1	39-04-37-0007		7	GONZALEZ	AGUILAR	MARIA	1,170.00	1	2	0	01012005	00000007	000	000000 9	
2	39-04-38-0010		9	HERNANDEZ	CENTENO	AUGUSTO	1,170.00	1	2	0	01012005	00000007	000	000000 9	
3	39-04-39-0006		5	SOTO	VARGAS	ARTURO	1,170.00	1	2	0	01012005	00000007	000	000000 9	
NUMERO TOTAL DE REGISTROS:=====>				000003											

SAIIA-01

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCION DE AFILIACION Y COBRANZA
COORDINACION DE AFILIACION VIGENCIA

DELEGACION :

SUBDELEGACION :

**FACTURA DE MOVIMIENTOS PRESENTADOS MEDIANTE DISPOSITIVO MAGNETICO EN EL
SISTEMA DE ACOPIO INTERACTIVO DE INFORMACION AFILIATORIA**

NOMBRE : _____

RAZON SOCIAL DEL PATRON : SERVICIOS EJE COMERCIAL, S. A. DE C. V.

REGISTRO PATRONAL: _____ Y644532610-8

LOS MOVIMIENTOS COMUNICADOS EN EL LISTADO DE RESPALDO DE FECHA
SE CONSIDERAN COMO RECIBIDOS, SALVO LOS CONTENIDOS EN EL REPORTE DE
ERRORES ANEXO.

1 DE ENERO DE 2005

NOMBRE Y FIRMA DE CONFORMIDAD
DEL PATRON O SU REPRESENTANTE

JOSE FRANCISCO RAMIREZ ORTIZ

SELLO DE RECEPCION



**DETERMINACION DE LA PRIMA DEL SEGURO
DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE
LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD**

FECHA DE ELABORACION DÍA MES AÑO
10 02 2004
Utilice números arábigos (cuatro dígitos para el año)

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

REGISTRO PATRONAL Y644532610 D.V. 8 ACREDITACION S. T. P. S.
Invariablemente se compone de diez dígitos y de uno el dígito verificador NO

NOMBRE, DENOMINACION
O RAZON SOCIAL SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

DOMICILIO Y
TELEFONO ZARAGOZA # 275, INDUSTRIAL DEL SUR, CUAUTITLAN, C.P. 54800, TELEFONO 5872-6681

ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO VENTA DE PINTURAS Y PRODUCTOS DE TLAPALERIA

CLASE DE RIESGO II FRACCION NUMERO 666 PRIMA ANTERIOR 00.00310
Anotar en su caso I, II, III, IV ó V Con la que viene cotizando de
marzo del 2003 hasta febrero del
2004

DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL
1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2003

TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL 000000

SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES
DIVIDIDOS ENTRE 100 0000.00

NUMERO DE DEFUNCIONES 00000

NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO 00004.0
Anotar en enteros y un decimal

FACTOR DE PRIMA 2.5 PRIMA MINIMA DE RIESGO 0.0038
F = 2.2 con acreditación STPS

REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL NO Anotar Si o No

NOMBRE DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL
JOSE FRANCISCO RAMIREZ ORTIZ



DETERMINACION DE LA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 15, FRACCION IV, 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DECIMO NOVENO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2001 Y ARTICULOS 1 FRACCION IV, 2 FRACCION VII, 3, DEL 32 AL 39, 47 Y 196 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION, MANIFIESTO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA.

HOJA 1 DE

FECHA DE ELABORACION

10 02 2004

DIA MES AÑO

REGISTRO DE RECEPCION
DEL I M S S

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

REGISTRO PATRONAL: Y644532610		O.V.: 18	
NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL: SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.		DOMICILIO Y TELEFONO: ZARAGOZA # 275, INDUSTRIAL DEL SUR, CUAUTITLAN, C.P. 54800, TELEFONO 5872-6681	
ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO: VENTA DE PINTURAS Y PRODUCTOS DE TPLALERIA	CLASE DE RIESGO II	FRACCION NUMERO 666	PRIMA ANTERIOR 00.00310

DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL **2003**

CONCEPTOS, VARIABLES, FIJOS Y CIFRAS

TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL	S	000000
SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES, DIVIDIDOS ENTRE 100	I	0000.00
NUMERO DE DEFUNCIONES	D	00000
NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO	N	00004.0
PROMEDIO DE VIDA ACTIVA	V	28
FACTOR DE PRIMA	F	2.5
PRIMA MINIMA DE RIESGO	M	0.0038
DIAS DEL AÑO		365

RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA

FORMULA:

$$PRIMA = [(S / 365) + V * (I + D)] * (F / N) + M$$

SUSTITUCION DE VALORES:

$$PRIMA = [(0 / 365) + 28 * (0.00 + 0)] * (2.5 / 4.0) + 0.0038$$

OPERACIONES:

$$PRIMA = [(0.0000000) + 28 * (0.00)] * (0.6250000) + 0.0038 = 00.00380000$$

RESULTADO:

$$0.00380000 \times 100 =$$

PRIMA EXPRESADA EN POR CIENTO Y PARA COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR

$$= 0.38000$$

PARA EFECTUAR LA COMPARACION VER INSTRUCCIONES

NUEVA PRIMA:
(ITEMIZA DE LA COMPARACION)

00.38000

LA PRIMA EN LA QUE SE DEBERA COTIZAR, SE DETERMINO CONSIDERANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA Y EN VIRTUD DE QUE **NO** SE REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL **NO** SE ANEXA AL PRESENTE LA 'RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS' COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. TAMBIEN SE CONSIDERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN POR CIENTO, CON LA PRIMA ANTERIOR EN LA QUE SE VENIAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA REVISION. LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADA, ESTARA VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE MARZO DEL **2004** Y HASTA EL ULTIMO DIA DE FEBRERO DEL **2005**

ACREDITACION POR LA SECRETARIA
DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

SI

NO

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO
O DE SU REPRESENTANTE LEGAL

JOSE FRANCISCO RAMIREZ ORTIZ

CLIM-22

D.V. DIGITO VERIFICADOR



RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS

(DURANTE EL PERIODO DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2003)

REGISTRO PATRONAL D.V.

HOJA ____ DE ____

Y644532610 8

NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL:
SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

DOMICILIO Y TEL. ZARAGOZA # 275, INDUSTRIAL DEL SUR, CUAUTITLAN, C.P. 54800, TELEFONO 5872-6681

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	NOMBRE DEL ASEGURADO	RECAIDA O REVALUACION (★)	FECHA DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE TRABAJO			TIPO DE RIESGO	DIAS SUBSIDIADOS	PORCENTAJE DE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL O TOTAL	FECHA DE ALTA (D)	FECHA DE ALTA		
				AÑO	MES	DIA					AÑO	MES	DIA
000000000	000000000000000000	0		0000	00	00		0000	000		0000	00	00

ANOTE EN SU CASO (*) SI SE TRATA DE RECAIDA O REVALUACION; PARA TIPO DE RIESGO 1 = ACCIDENTE DE TRABAJO O 3 = ENFERMEDAD DE TRABAJO Y (D) SI SE TRATA DE DEFUNCION



**DETERMINACION DE LA PRIMA EN EL SEGURO
DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE
LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD**

FECHA DE ELABORACION DIA MES AÑO
 01 02 2005
Utilice números arábigos (cuatro dígitos para el año)

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

REGISTRO PATRONAL Y644532610 D.V. 8 ACREDITACION S. T. P. S.
Invariablemente se compone de diez dígitos y de uno el dígito verificador NO

NOMBRE, DENOMINACION
O RAZON SOCIAL SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

DOMICILIO Y
TELEFONO ZARAGOZA # 275, INDUSTRIAL DEL SUR, CUAUTITLAN, C.P. 54800, TELEFONO 5872-6681

ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO VENTA DE PINTURAS Y PRODUCTOS DE TLAPALERIA

CLASE DE RIESGO II FRACCION NUMERO 666 PRIMA ANTERIOR 00.00380
Anote en su caso I, II, III, IV ó V Con la que viene cotizando de
marzo del 2004 hasta febrero del
2005

DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL
1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2004

TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL 000000

SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES
DIVIDIDOS ENTRE 100 0000.00

NUMERO DE DEFUNCIONES 00000

NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO 00004.0
Anotar en enteros y un decimal

FACTOR DE PRIMA 2.3 PRIMA MINIMA DE RIESGO 0.0044

F = 2.2 con acreditación STPS

REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL NO Anotar Si o No

NOMBRE DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL
JOSE FRANCISCO RAMIREZ ORTIZ



DETERMINACION DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 16, FRACCION IV, 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DECIMO NOVENO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2001 Y ARTICULOS 1 FRACCION IV, 2 FRACCION VII, 3, DEL 32 AL 39, 47 Y 196 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION, MANIFIESTO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA.

HOJA 1 DE

FECHA DE ELABORACION

01 02 2005

DIA MES AÑO

REGISTRO DE RECEPCION
DEL I. M. S. S.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

REGISTRO PATRONAL: Y644532610	D.V. (B)			
NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL: SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.		DOMICILIO Y TELEFONO: ZARAGOZA # 275, INDUSTRIAL DEL SUR, CUAUTITLAN, C.P. 54800, TELEFONO 5872-6681		
ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO: VENTA DE PINTURAS Y PRODUCTOS DE Tlapaleria		CLASE DE RIESGO (II)	FRACCION NUMERO (666)	PRIMA ANTERIOR (00.38000)

DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1o DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2004	
CONCEPTOS, VARIABLES, FIJOS Y CIFRAS	
TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL	S 0.000000
SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES (PARCIALES Y TOTALES, DIVIDIDOS ENTRE 100)	I 0.0000.00
NUMERO DE DEFUNCIONES	D 0.00000
NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO	N 0.00004.0
PROMEDIO DE VIDA ACTIVA	V 28
FACTOR DE PRIMA	F 2.3
PRIMA MINIMA DE RIESGO	M 0.0044
DIAS DEL AÑO	365

RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA

FORMULA: PRIMA = [(S / 365) + V * (I + D)] * (F / N) + M	
SUSTITUCION DE VALORES: PRIMA = [(0 / 365) + 28 * (0.00 + 0)] * (2.3 / 4.0) + 0.0044	
SUSTITUCION DE VALORES: PRIMA = [(0.00000000) + 28 * (0.00)] * (0.57500000) + 0.0044 = 00.00440000	
RESULTADO: 0.00440000 X 100 = 0.44000	PRIMA EXPRESADA EN POR CIENTO Y PARA COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR 0.44000
PARA EFECTUAR LA COMPARACION VER INSTRUCCIONES	
LA PRIMA EN LA QUE SE DEBERA COTIZAR, SE DETERMINO CONSIDERANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA Y EN VIRTUD DE QUE NO SE REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL, NO SE ANEXA AL PRESENTE LA RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO, TAMBIEN SE CONSIDERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN POR CIENTO, CON LA PRIMA ANTERIOR EN LA QUE SE VENIAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA REVISION. LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADA, ESTARA VIGENTE A PARTIR DEL 1o DE MARZO DEL 2005 Y HASTA EL ULTIMO DIA DE FEBRERO DEL 2006	
ACREDITACION POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL JOSE FRANCISCO RAMIREZ ORTIZ

D.V. DIGITO VERIFICADOR



RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS

(DURANTE EL PERIODO DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2004)

REGISTRO PATRONAL

D.V.

HOJA ____ DE ____

Y644532610

8

NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL:

DOMICILIO Y TEL: ZARAGOZA # 275, INDUSTRIAL DEL SUR, CUAUTITLAN, C.P. 54800, TELEFONO 5872-

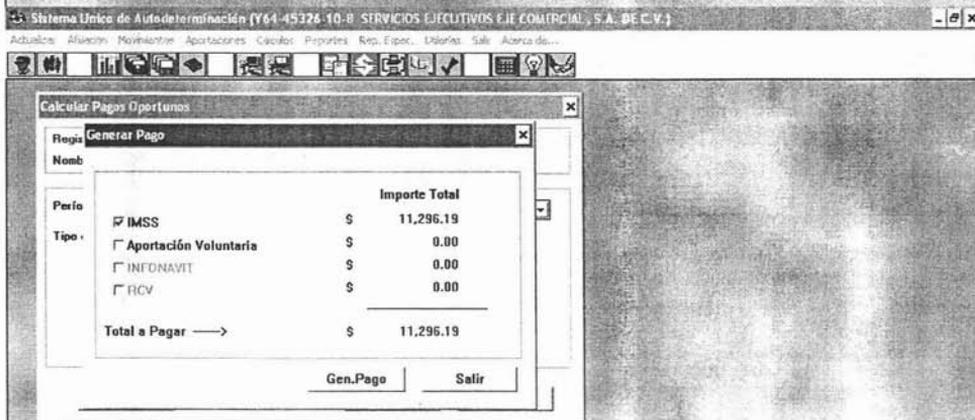
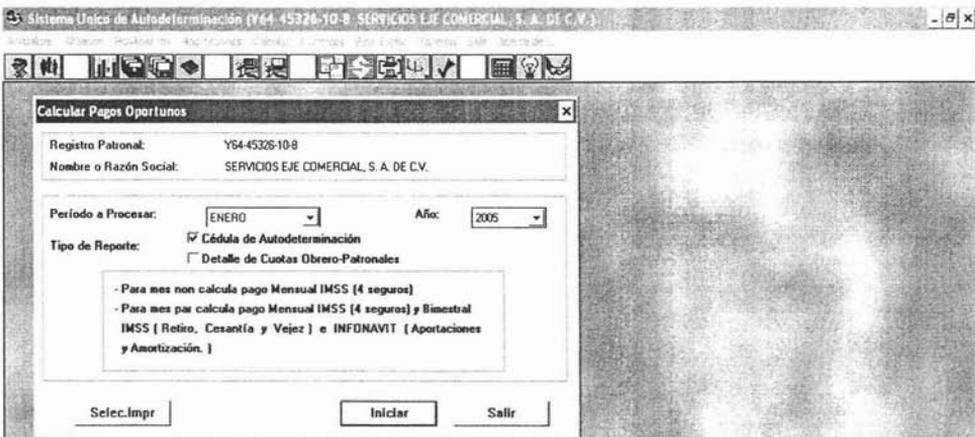
SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

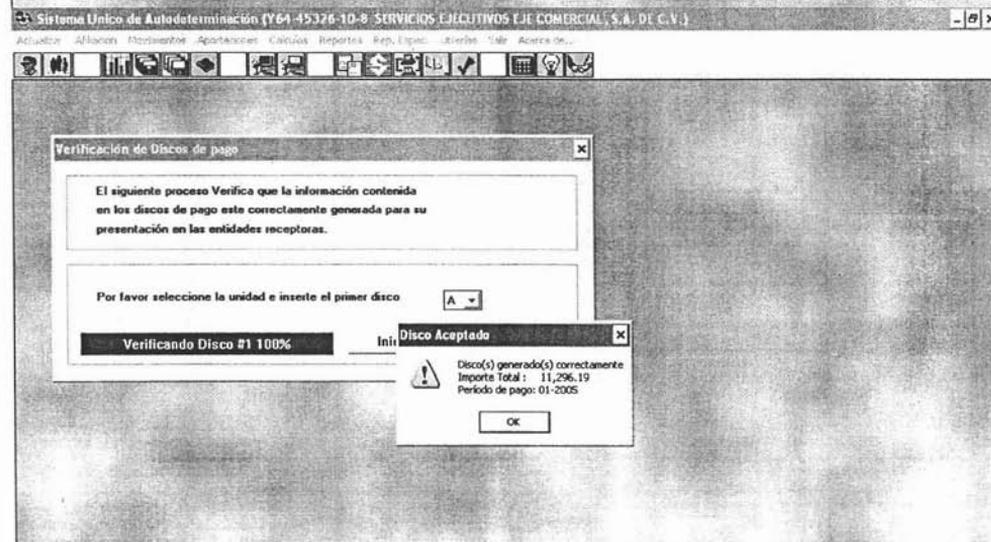
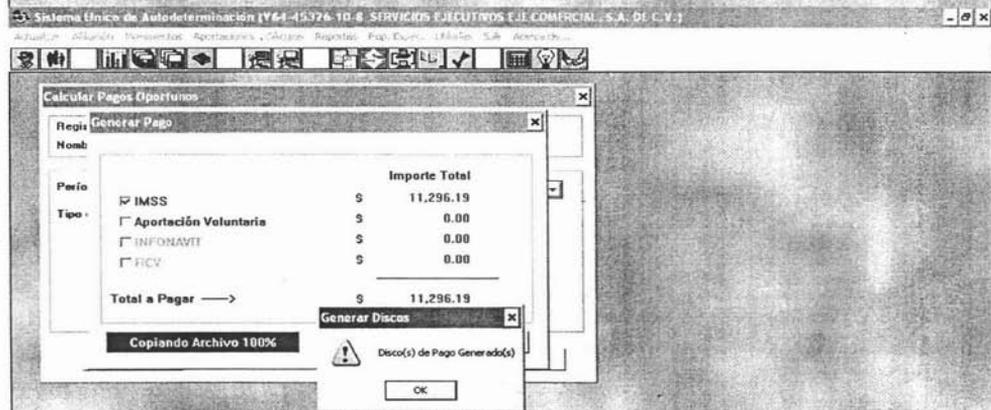
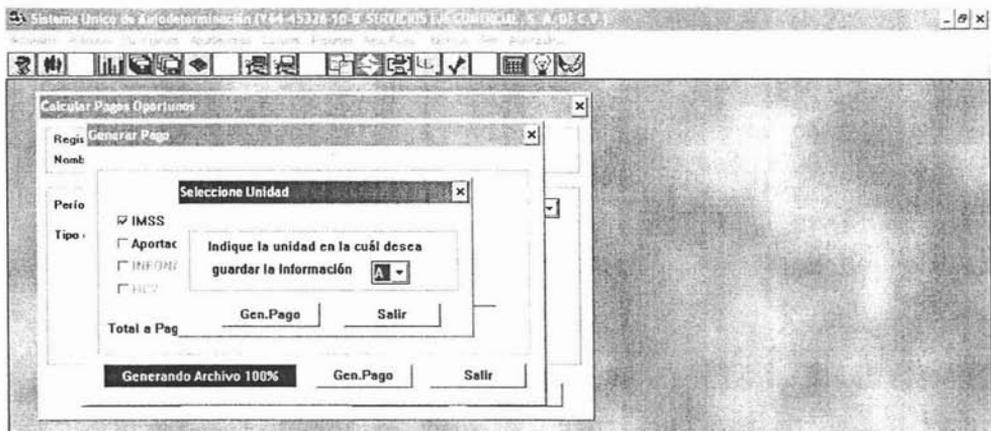
6681

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	NOMBRE DEL ASEGURADO	RECAIDA O REVALUACION (*)	FECHA DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE TRABAJO			TIPO DE RIESGO	DIAS SUBSIDIADOS	PORCENTAJE DE INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL O TOTAL	DEFUNCION (D)	FECHA DE ALTA		
				AÑO	MES	DIA					AÑO	MES	DIA
000000000	000000000000000000	0		0000	00	00		0000			0000	00	00

ANOTE EN SU CASO (*) SI SE TRATA DE RECAIDA O REVALUACION; PARA TIPO DE RIESGO 1 = ACCIDENTE DE TRABAJO O 3 = ENFERMEDAD DE TRABAJO Y (D) SI SE TRATA DE DEFUNCION.

Las siguientes imágenes muestran los pasos a seguir para obtener el archivo generado por el SUA:





IMSS

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
RESUMEN DE LIQUIDACION OBRERO PATRONAL

INFONAVIT

Mes de Proceso: Enero 2005

Fecha: .03/Feb/2005

Registro Patronal: Y64-45326-10-8

RFC: SEM-031203-1V1

Folio: 540499

Nombre o Razón Social: SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

DESCRIPCION	IMPORTE	
Para abono en cuenta del IMSS		
Cuota Fija	1,070.68	
Excedente 3 SMGDF	3,409.81	
Prestaciones en Dinero	1,104.34	
Gastos Médicos Pensionados	1,656.49	
Riesgos de Trabajo	441.74	
Invalidez y Vida	2,450.69	
Guarderías y Prestaciones Sociales	1,162.44	
SUB TOTAL	11,296.19	
Actualización	0.00	
Recargos	0.00	
	TOTAL	11,296.19
Para abono en cuenta individual		
Retiro	0.00	
Cesantía y Vejez	0.00	
SUB TOTAL	0.00	
Actualización	0.00	
Recargos	0.00	
Aportaciones Voluntarias	0.00	
	TOTAL	0.00
Para abono en cuenta del INFONAVIT		
Aportación Patronal sin crédito	0.00	
Aportación Patronal con crédito	0.00	
Amortización	0.00	
SUB TOTAL	0.00	
Aactualización de Aportaciones y Amortizacion	0.00	
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	0.00	
	TOTAL	0.00
Total de Acreditados	0	
TOTAL A PAGAR		11,296.19

IMSS

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

INFONAVIT
Página: 1
Area Geográfica: A

Fecha: 31/Ene/2005

Registro Patr: Y64-45326-10-8

RFC: SEM-031203-1V6

Delegación IMSS: 15 EDO. MEXICO

Nombre o Razón Social: SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.

Domicilio: ZARAGOZA NO. 275, INDUSTRIAL DEL SUR.

Código Postal: 54800

Entidad: 15 ESTADO DE MEXICO Prima de R :0.38000

Mes y Año de Proceso: 01 / 2005

No. Seguridad Social		Nombre						RFC/ CURP					
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc	Aus	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma
39-04-37-0007-7	M/S 01/01/2005	31	1,170.00	0	0	267.67	1,101.16	344.57	516.85	137.83	758.04	362.70	3,488.82
				GONZALEZ AGUILAR MARIA				GOAM-640917					
39-04-38-0010-9	M/S 01/01/2005	31	1,170.00	0	0	267.67	1,101.16	344.57	516.85	137.83	758.04	362.70	3,488.82
				HERNANDEZ CENTENO AUGUSTO				HECA-730301					
01-64-48-5395-2	ISM	31	239.82	0	0	267.67	106.33	70.63	105.94	28.25	176.57	74.34	829.73
				HERNANDEZ PEÑA ALMA				HEPA-760305-MZ5					
39-04-39-0006-5	M/S 01/01/2005	31	1,170.00	0	0	267.67	1,101.16	344.57	516.85	137.83	758.04	362.70	3,488.82
				SOTO VARGAS ARTURO				SOVA-660614					
				1,070.68	3,409.81	1,104.34	1,656.49	441.74	2,450.69	1,162.44	11,296.19		
Total a Pagar	\$	11,296.19	Total de Cotizant	4									

NOMBRE	SUELDO	TOTAL PERCEPCIONES
ARTURO SOTO VARGAS	38,000.00	38,000.00
AUGUSTO HERNANDEZ CENTENO	40,000.00	40,000.00
MARIA GONZÁLEZ AGUILAR	37,000.00	37,000.00
ALMA HERNANDEZ PEÑA	6,500.00	6,500.00
BASE PARA 2.5% S/NOMINAS	121,500.00	121,500.00
TASA DE IMPUESTO		2.5%
IMPUESTO		3,038.00

* ESTA FORMA ES GRATUITA Y DEBERA SER LLENADA A MAQUINA O CON LETRA DE MOLDE A TINTA NEGRA, EN ORIGINAL Y COPIA

DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE EROGACIONES POR REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL (ARTICULOS 56 AL 59 DEL CODIGO FINANCIERO DEL ESTADO DE MEXICO Y MUNICIPIOS)												
CENTRO ESTATAL DE RECAUDACION DE: TLALNEPANTLA						CLAVE: 0110			PERIODO DE PAGO: ENERO 2005			
DATOS ACTUALES DEL CONTRIBUYENTE												
APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRE (S) O RAZON SOCIAL: SERVICIOS EJE COMERCIAL S.A. DE C.V.												
DOMICILIO (CALLE): ZARAGOZA						No. EXT.: 275		No. INT.:		CODIGO POSTAL: 54800		
COLONIA: INDUSTRIAL DEL SUR			LOCALIDAD: MEXICO			MUNICIPIO: CUAUTITLAN			CLAVE LADA:		TELEFONO (S): 5872-6681	
R.F.C.:		S E M 0 3 1 2 0 3 1 V 6		No. DE CUENTA				REGISTRO ANTE EL I.M.S.S. Y-644532610-8				
ACTIVIDAD O GIRO: PRESTACION DE SERVICIOS RELACIONADOS CON PEGAMENTOS								No. DE EMPLEADOS: 4				
C.U.R.P.:						FECHA DE INICIO DE OPERACIONES: 03 DE DICIEMBRE DE 2003						
DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL												
APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRE (S): PEREZ MIRANDA RICARDO								R.F.C. / HOMOCLOAVE PEMR-640717-T16				
DECLARACION												
TIPO DE DECLARACION		<input checked="" type="checkbox"/> NORMAL		PAGO		<input type="checkbox"/> ANUAL		FORMA DE PAGO		<input type="checkbox"/> EFECTIVO		<input checked="" type="checkbox"/> CHEQUE
		<input type="checkbox"/> COMPLEMENTARIA				<input checked="" type="checkbox"/> MENSUAL				<input type="checkbox"/> TARJETA DE CREDITO		
LIQUIDACION												
CONCEPTO								I M P O R T E				
a)		IMPORTE DE LAS REMUNERACIONES PAGADAS						\$		121500		
b)		IMPORTE DE LAS REMUNERACIONES SUJETAS A RETENCION						\$				
c)		IMPUESTO SOBRE EROGACIONES PAGADAS (A LA TASA DEL 2.5 %)						\$				3038
d)		IMPUESTO SOBRE EROGACIONES RETENIDO (A LA TASA DEL %)						\$				
e)		MENOS BONIFICACION						\$				
f)		MENOS IMPUESTO SUBSIDIADO						\$				
g)		IMPUESTO A COMPENSAR CORRESPONDIENTE AL MES O AÑO: (AÑO, MES, DIA)						FECHA: (AÑO, MES, DIA)		\$		
h)		IMPUESTO PAGADO EN LA DECLARACION QUE MODIFICA:						◇ A CARGO		\$		
FECHA (AÑO, MES, DIA)								◇ A FAVOR		\$		
i)		ACTUALIZACION DEL CREDITO FISCAL DEL MES DE _____ AL MES DE _____						\$				
j)		RECARGOS DEL MES DE _____ AL MES DE _____						\$				
k)		MULTAS						\$				
l)		GASTOS DE EJECUCION						\$				
NUMERO DE REQUERIMIENTOS, EN SU CASO:								TOTAL A PAGAR		\$		3038
LUGAR Y FECHA DE PRESENTACION: TLALNEPANTLA EDO. DE MEXICO A 17 DE FEBRERO DE 2005												
DECLARO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS Y APEGADOS A LAS DISPOSICIONES FISCALES VIGENTES												
ENTREGA						RECIBE						
PEREZ MIRANDA RICARDO												
NOMBRE Y FIRMA DEL INTERESADO O REPRESENTANTE LEGAL						NOMBRE, CARGO, FIRMA Y SELLO						
SI DESEA EFECTUAR SU PAGO EN CUALQUIERA DE LAS SUCURSALES DE BANAMEX, FAVOR DE ANOTAR LOS SIGUIENTES DATOS:												
BANAMEX PA: 056313		S E M 0 3 1 2 0 3 1 V 6		0 1 2 0 0 5		0 0 0 4		0 1 - 1 0		\$ 3 0 3 8		
R.F.C. DEL CONTRIBUYENTE		MES AÑO PERIODO DE PAGO		NUMERO DE EMPLEADOS		No. DE OFICINA (CONSULTAR AL USUARIO)		IMPORTE SIN CENTAVOS				

ORIGINAL CENTRO DE RECAUDACION.
1ª COPIA CONTRIBUYENTE.

20312/RC-02/2001

- Para conocer los conceptos que integran las erogaciones pagadas consulte el reverso de esta declaracion y proceda a su desglose.
- En caso de tener autorizacion para realizar el pago concentrado, llenar el cuadro anexo al reverso, en caso de ser insuficiente acompañar en anexo.

		SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.	
		POLIZA No.	2801
		FECHA	15-Ene-2005
Cuenta		Cargos	Créditos
942-01-01	Sueldos y salarios	60,750.00	
330-02-00	Subsidio acreditable	4,620.01	
330-03-00	Crédito al salario	96.33	
330-01-00	Retención I.S.R.		15,861.88
331-01-02	I.M.S.S. empleado		1,120.61
331-02-02	Cesantía y vejez empleado		580.43
332-01-00	Sueldos y salarios por pagar		47,903.43
SUMAS IGUALES		65,466.34	65,466.34
Concepto: Registro de nómina mensual correspondiente a la primera quincena del mes de enero de 2005		Elaboró	
		Revisó	
		Autorizó	

		SERVICIOS EJE COMERCIAL, S.A. DE C.V.	
		POLIZA No.	03001
		FECHA	31-Ene-2005
Cuenta		Cargos	Créditos
542-01-01	Sueldos y salarios	60,750.00	
330-02-00	Subsidio acreditable	4,619.97	
330-03-00	Crédito al salario	96.33	
330-01-00	Retención I.S.R.		15,861.84
331-01-02	I.M.S.S. empleado		1,120.61
331-02-02	Cesantía y vejez empleado		580.43
332-01-00	Sueldos y salarios por pagar		47,903.43
SUMAS IGUALES		65,466.30	65,466.30
Concepto: Registro de nómina mensual correspondiente a la segunda quincena del mes de enero de 2005		Elaboró	
		Revisó	
		Autorizó	

Conclusiones

- Toda empresa debe ser capaz de administrar y controlar los recursos monetarios destinados a sus empleados.
- La elaboración de una nómina debe ser correcta.
- El manejo de la nómina es largo y complicado, es por ello que es necesario que el personal asignado a su elaboración, esté altamente capacitado en los pasos que intervienen en el proceso de nómina y en los aspectos fiscales y legales que la sustentan, para reducir tiempos, evitando reproceso originado por errores.
- Los resultados de la nómina deben ser confiables y oportunos para evitar el pago extemporáneo de impuestos.
- En cualquier empresa debe haber un excelente control de todos los aspectos relacionados con los trabajadores, para procesar y acumular las incidencias presentadas en cada nómina.
- Es necesario contar con un buen software, que optimice el tiempo invertido en la elaboración de la nómina.
- Paralelamente al software, se debe contar con un cálculo independiente al mismo, con la finalidad de detectar posibles desviaciones de resultados del programa y corregirlas, y tener la certeza de un adecuado pago de nómina.

Bibliografía

OROZCO Colín, Luis Angel. **“Estudio Integral de la Nómina 2005”** Ediciones Fiscales ISEF. México, 2004.

GALINDO Cosme, Mónica. **“Estudio práctico del ISR sobre las remuneraciones al personal”**. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2005.

BARRON Morales, Alejandro. **“Estudio práctico del ISR para personas físicas”**. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2005.

DÁVALOS, José. **“Derecho del Trabajo”**. Editorial Porrúa. México, 2004.

HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto. **“Metodología de la Investigación”**. Editorial McGraw-Hill. México, 2004.

Leyes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. México, 2005.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2005.

Ley Federal del Trabajo. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2005.

Ley del Seguro Social. Ediciones Fiscales ISEF. México, 2005.

Internet

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

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