



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN No. 8727-08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE CONTADURÍA

**ANÁLISIS Y PRESENTACION DEL
ESQUEMA QUE INTEGRA LA NÓMINA DE
LA EMPRESA ARFI, S.A. DE C.V.**

Tesis

Que para obtener el título de:

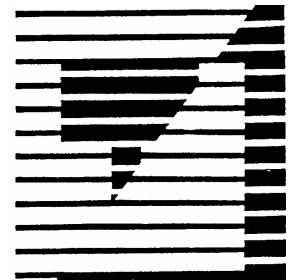
Licenciada en Contaduría

Presenta:

ALEJANDRA CHÁVEZ RIOS

ASESOR : L.A. MARÍA TERESA RODRÍGUEZ CORONA

Uruapan, Michoacán. DICIEMBRE de 2006





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A G R A D E C I M I E N T O S

A DIOS

Por ser en todo mi camino, una bella luz y un gran guía en mi vida, por ser un amigo fiel y hacerme sentir en todo momento su compañía.

A MIS PADRES

Por la confianza que depositan en mi cada día, por ser un apoyo siempre para cumplir mis objetivos y confiar en mi.

A MI ESPOSO

Por el apoyo incondicional que me ha brindado para la realización de este proyecto, la paciencia y el amor que me da cada día

A MI HIJO

Por su alegría y por ser la fuerza que me impulsa a continuar y buscar ser una mejor persona.

A MI FAMILIA Y HERMANOS

Por sus consejos que me han ayudado a crecer y por compartir conmigo su tiempo incondicionalmente.

A MIS AMIGOS

Por cada palabra de aliento que me impulsó a concluir este proyecto

A todas las personas que han creído en mí y me han apoyado en algún momento de mi vida...

G r a c i a s

INDICE

INTRODUCCION _____	1
CAPITULO 1	
CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS, Y PARTES QUE INTEGRAN LA NOMINA	
1.1. SUELDO Y SALARIO _____	2
1.2. LEY FEDERAL DE TRABAJO COMO REGULADOR DE LAS PRESTACIONES _____	2
1.3. LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEBEN SER POR ESCRITO Y DEBEN CONTENER _____	3
1.4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES _____	6
1.4.1 Días de descanso _____	7
1.4.2 Reforma Legal sobre días de descanso 2006 _____	8
1.4.3 El cobro de salario por prestación de servicios en días de descanso obligatorio _____	9
1.4.4 Vacaciones _____	10
1.4.5 Aguinaldo _____	11
1.5. LA NÓMINA _____	11
1.6. PARTES Y ELABORACIÓN DE LA NÓMINA _____	11
1.6.1 Nómina con aumentos de sueldos _____	14
1.6.2 Nómina de vacaciones _____	15
1.6.3 Nómina de Aguinaldos _____	15
1.6.4 Nómina de reparto de utilidades _____	16
1.6.5 Nómina de liquidación de empleados _____	16
1.6.6 Nómina especial _____	16

CAPITULO II MARCO LEGAL DE LA NOMINA

2.1. LEY ISR	<u>17</u>
2.1.1 Ingresos considerados como no gravables	<u>20</u>
2.1.2 Ingresos calificados como exentos	<u>20</u>
2.1.3 Integración del salario base	<u>24</u>
2.1.4 Obligación de los contribuyentes	<u>24</u>
2.2. LEY IMSS	<u>25</u>
2.2.1 Las responsabilidades del patrón	<u>26</u>
2.2.2 De las bases de cotización y de las cuotas	<u>28</u>
2.2.3 Efectos fiscales de las nóminas al IMSS	<u>29</u>
2.3. LEY INFONAVIT	<u>30</u>
2.3.1 Obligaciones del patrón hacia el INFONAVIT	<u>31</u>
2.3.2 Destino de recursos del instituto	<u>33</u>
2.4. OTRAS LEGISLACIONES	<u>34</u>
2.4.1 Reglamento de la ley de ISR	<u>34</u>
2.4.2 Reglamento del código federal	<u>39</u>

CAPITULO III CREDITO AL SALARIO

3.1. ORIGEN DEL CREDITO AL SALARIO	<u>43</u>
3.2. EL CREDITO AL SALARIO COMO PRESTACIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL	<u>45</u>
3.3. REQUISITOS DE ACREDITAMIENTO DEL CREDITO AL SALARIO CONTRA EL ISR	<u>47</u>
3.4. IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CRÉDITO AL SALARIO Y ADICIONES	<u>49</u>

CAPITULO IV
ANÁLISIS, Y PRESENTACIÓN DEL ESQUEMA QUE INTEGRA LA NOMINA DE LA EMPRESA DE
NOMBRE COMERCIAL ARFI SA. DE CV.

4.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA _____	51
4.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES Y DERECHOS QUE INTEGRA ACTUALMENTE LA NOMINA _____	57
4.3 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION _____	58
4.3.1 Objetivos _____	59
4.3.2 Hipótesis _____	59
4.3.3 Técnicas de investigación _____	59
4.4. INTEGRACIÓN DE LA NOMINA _____	60
4.5. PROPUESTA DE INTEGRACIÓN DE SALARIOS PARA EL CALCULO DE IMPUESTOS _____	63
4.5.1 Esquema de nomina actual _____	68
4.5.2 Esquema de nomina actual y adiciones _____	69

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Para todo trabajador el percibir un sueldo o salario determinado, es producto del esfuerzo realizado en una actividad determinada debido a que dentro de las empresas realizan una labor especial, la cual llevan a cabo de acuerdo con los conocimientos y capacidad de desarrollo de los mismos. Aquí en la ciudad de Uruapan son pocas las empresas que ofrecen un puesto en el cual una persona subordinada pueda obtener un mayor rango en poco tiempo, debido a que entre las personas que desarrollan los trabajos gerenciales existe una relación familiar y esto ocasiona que no existan mayores oportunidades hacia personas ajenas.

Se considera que en la actualidad no existe una confianza hacia cualquier trabajador para poder otorgar labores de mayor responsabilidad, aún cuando éste presente excelentes conocimientos teóricos y técnicos, esto surge debido a que la gran mayoría de los trabajadores no sólo se conforman con un sueldo fijo, pues sus gastos son excesivos y buscan la manera de obtener mayores ingresos, solo que algunos lo hacen perjudicando al mismo negocio y muchos otros sí buscan un beneficio tanto para la empresa como para el mismo.

Para poder asignar un sueldo, además de estimar los conocimientos y aptitudes del trabajador, se debería considerar el desarrollo del mismo y el esfuerzo que se otorgue, esto lo mencionamos dado que en todas las entidades se considera y trae como consecuencia un bajo rendimiento del trabajador, lo anterior dio lugar a establecer incentivos que fueran benéficos

tanto para el trabajador como para la empresa por medio de un programa, que permite integrar pagos en especie como en servicios que la empresa acepte y tenga la facilidad de otorgar, y estos a su vez puedan deducirlos en los pagos de impuestos.

En la actualidad aún existen empresas que no otorgan un recibo de nómina que pueda esclarecer al trabajador los derechos que obtienen por el desempeño de sus labores, por tal motivo se le dará a conocer estos puntos así como el medio de los que se parte para poder otorgarle otras prestaciones.

De manera clara se establecen los siguientes capítulos los cuales nos indican los conceptos necesarios para describir lo anterior:

Capítulo I El texto de este capítulo nos redacta los conceptos generales de sueldos y salarios, así como el desarrollo de la Ley Federal del Trabajo enfocada principalmente a la forma en que nos ayuda a regular las prestaciones tanto de trabajador como patrón.

Se dan a conocer que las condiciones de trabajo que se otorguen deben realizarse por escrito y deben contener los datos generales del trabajador para cualquier transacción, enfocados a obtener los derechos y otorgar las obligaciones que correspondan a los trabajadores.

De manera conceptual se presentan los tipos y tiempos de presentación de las nóminas, así como las partes y normas a considerar para la elaboración de la misma.

Capítulo II Es muy importante la elaboración de la nómina dentro del marco legal, y es en este capítulo en donde se desarrollan las leyes que se

involucran, como ejemplo la importancia de la ley de ISR en donde damos a conocer los ingresos que para este se consideran exentos y gravados según el concepto de este.

Al mismo tiempo se analiza la ley del IMSS relacionada a las partidas que integran para la nómina, con el fin de poder determinar la forma de integración, los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador.

Analizando que la ley del IMSS e INFONAVIT son de alguna manera análogas se presenta resumidamente la segunda abarcando lo necesario para la integración de la Nómina.

Capítulo III El objetivo de otorgar crédito al salario a los trabajadores que perciben un ingreso menor a los 5 salarios. Es el de poder otorgar una aportación extra al sueldo diario determinado. Desarrollando este tema definimos que el crédito al salario puede ser una prestación de previsión social.

Es necesario considerar ciertos requisitos para otorgar esta prestación, enfocados al acreditamiento contra ISR, determinamos las nuevas reglas que hacen referencia a lo anterior, dando la opción de colocar el impuesto sustitutivo como una adición a las estrategias de la empresa.

Capítulo IV En resumen a nuestro trabajo se presenta el caso práctico en el cual se definen ampliamente los antecedentes de la empresa y dentro de este contexto se observan los objetivos que se persiguen en ella.

Como tema principal es conocer la integración y presentación de la nómina de la empresa ARFI Sa de CV se presentan las características que la componen actualmente así como los derechos y conceptos que la forman.

Para toda empresa, el conocer los conceptos exentos y gravados representa una estrategia financiera, por tal motivo se integran estos conceptos teóricamente.

En forma general nuestra propuesta, es proporcionar al trabajador la nómina como herramienta útil de comprobación y apoyo, así como, para la empresa además de ser un documento obligatorio ayuda a mejorar y adicionar conceptos como estrategias de mejora en la actividad productiva de los trabajadores.

CAPITULO 1

CONCEPTO DE SUELDOS Y SALARIOS, Y PARTES QUE INTEGRAN LA NÓMINA

A principios del siglo XX se logró obtener un gran avance en la tecnología aprovechando recursos humanos, tecnológicos y materiales los cuales al combinarse, permitieron obtener mayores beneficios económicos, dando lugar a la creación de nuevos métodos y leyes que protegan los bienes y derechos de los trabajadores así como describir normas que den a conocer sus obligaciones hacia las personas que les otorgan su pago por el servicio prestado, de igual forma se determinan los derechos y obligaciones de los patrones con el fin de establecer una buena relación de trabajo entre ambos.

1.1 SUELDO Y SALARIO

Dentro de este tema se analizan los conceptos de sueldo y salario los cuales integran dentro de una nómina.

SUELDO.- Es toda aquella remuneración o recompensa que recibe el personal técnico y administrativo. (AGENDA LABORAL,1997:19)

SALARIO.- Es el pago que se otorga al obrero trabajador en base a la productividad generada. (AGENDA LABORAL,1997:20)

El salario puede ser fijado por **unidad de tiempo** que es cuando se paga de acuerdo por las horas trabajadas.

Por **unidad de obra** se establece el monto por las obras realizadas sin importar las horas. Además de especificarse la naturaleza de la obra, se hará constar la cantidad y calidad del material el estado de la herramienta y útiles

que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Por comisión Se establecen porcentajes fijando un máximo y mínimo de acuerdo a los ingresos.

Precio Alzado Es determinado por las constructoras o por las entidades relacionadas con obras de bienes inmuebles en donde determinan un precio mayor al estimado, dicho precio ya no puede ser remunerado en caso de sobrantes o diferencias de precios.

Salario integrado El salario integrado es en realidad el pago total que el trabajador recibe por la elaboración de su trabajo, en ocasiones puede ser incrementado o disminuido según su desempeño, y lo conforman todas y cada una de las prestaciones como los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, la habitación otorgada al trabajador así como, Primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por el trabajo prestado.

1.2 LEY FEDERAL DE TRABAJO COMO REGULADOR DE LAS PRESTACIONES

Las prestaciones son aquellos elementos que, forman parte del salario en forma adicional, estas representan un ingreso, o de otra forma el ahorro de un gasto que el trabajador tuviese que haber hecho, estas prestaciones contribuyen a incrementar el salario nominal.

Para que un trabajador pueda gozar de una prestación debe tener relación de trabajo, entendiéndose esta como la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. En ocasiones se cuenta con un contrato de trabajo que es en el que se obliga a una persona a prestar un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario .

Una de las regulaciones a que se enfoca la ley es prohibir la utilización de los menores de catorce, así como los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre el estudio y su trabajo.

Las limitaciones para que los menores de dieciséis años puedan prestar sus servicios necesita la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que les correspondan

1.3 LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEBEN SER POR ESCRITO Y DEBEN CONTENER

a)

1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón

2.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado

- 3.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible
- 4.- El lugar a los lugares donde deba presentarse el trabajo
- 5.- La duración de la jornada
- 6.- La forma y el monto del salario
- 7.- El día y el lugar de pago de salario
- 8.- La indicación de que el trabajador será capacitado y adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley.
- 9.- otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón

b) JORNADAS DE TRABAJO

Dentro del capítulo II de la ley federal del trabajo nos habla acerca de la jornada de trabajo la cual se describe en el Art.58 Que es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

c) LA FIJACIÓN DE LOS MÁXIMOS LEGALES DE LA JORNADA DE TRABAJO

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo , sin que exceda de las horas establecidas dentro de la misma ley.

Las horas establecidas se repartirán con el fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

d) LAS JORNADAS SE DIVIDEN EN DIURNA

Que es la comprendida entre las seis y las veinte horas

e) NOCTURNA

Comprendida entre las veinte y las seis horas

f) MIXTA

Comprendida periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media , pues si este comprende más se reputará jornada nocturna .

g) DURACIONES MÁXIMAS DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

La jornada diurna tendrá una duración de ocho horas

La jornada nocturna será de siete horas

La jornada mixta comprende siete horas y media.

h) DESCANSO DEL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA CONTINUA DEL TRABAJO

Cuando un trabajador realice su jornada continua, se le concederá un descanso de mínimo media hora.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante sus horas de descanso o comidas, el tiempo correspondiente le será tomado en cuenta como efectivo de la jornada de trabajo .

Existen casos de siniestro o riesgo inminente en que pelagra la vida del trabajador , de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo se podrá extender por el tiempo estrictamente indispensable para evitar dichos males.

Otro motivo por el cual se prolonga la jornada de trabajo es por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Las horas prolongadas por motivo de siniestro o riesgo inminente, relacionadas en el párrafo anterior deben ser pagadas o retribuidas en cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

i) COMO REMUNERAR EL TIEMPO EXCEDENTE

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada .

1.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El trabajador tiene el derecho de elegir la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá prohibirse por resolución de la autoridad competente cuando se ataque los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.

Se atacan los derechos a terceros cuando:

Se trate de sustituir, o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado in haberse resuelto el caso por la junta de Conciliación y Arbitraje.

Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya sido separado de sus labores por causa de enfermedad o de causa mayor o con permiso a presentarse nuevamente a sus labores.

Se ofenden a terceros cuando:

Cuando se declara una huelga en términos de la ley federal de trabajo, y se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el motivo de huelga.

Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

1.4.1 DIAS DE DESCANSO

Por cada seis días de trabajo se disfrutara de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

En caso de labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Dentro de los reglamentos de la ley federal de trabajo se comenta que de preferencia el día domingo será el día apropiado para descansar. Los trabajadores que presten sus servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo .

El trabajador no esta obligado a trabajar en sus días de descanso, en caso contrario, el patrón debe pagar al trabajador su salario normal, aumentando por el día de descanso trabajado, un salario doble por el servicio prestado.

DIAS OFICIALES DE DESCANSO

El 1° de Enero

El 5 de febrero

El 21 de marzo

El 1° de Mayo

El 16 de Septiembre

El 20 de Noviembre

El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del poder Ejecutivo federal.

El 25 de Diciembre y

El día que determine las leyes Federales y Locales Electorales en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

1.4.2 REFORMA LEGAL SOBRE DIAS DE DESCANSO 2006

Además de conocer lo anterior es importante para todos (trabajador/patron) que el 17 de enero del año en curso, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto mediante el que se reforman las fracciones II,III y VI del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer como días de descanso obligatorio el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

Es claro que la reforma de que se trata no implica la implantación de nuevos días de descanso obligatorio, sino solamente la modificación de las fechas de

conmemorativas de las festividades cívicas relativas al aniversario de la promulgación de nuestra Constitución, al aniversario del natalicio de don Benito Juárez y al aniversario del inicio de la Revolución Mexicana, para ubicarlas en el lunes más cercano al de cada suceso.

El decreto inició su vigencia a partir del día siguiente de su publicación, salvo por lo que respecta al día de descanso conmemorativo del nacimiento del Lic. Benito Juárez, que entrará en vigor hasta el año 2007.

De ello resulta que tratándose del presente año 2006, a pesar de que el 5 de febrero es domingo, corresponderá como día de descanso el lunes 6 de febrero, en tanto que el martes 21 de marzo será día de descanso, así como el lunes 20 de noviembre.

Tal vez esto genere confusiones o pretensiones de duplicidad en el otorgamiento de los días de descanso, es recomendable que las empresas entablen comunicaciones sindicales representativas de éstos, para precisar el alcance de la reforma legal.

1.4.3 EL COBRO DE SALARIO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

En el caso de que un trabajador o grupo de trabajadores presten sus servicios por orden del patrón o por acuerdo de la junta de Conciliación formada por la misma entidad, los trabajadores tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

1.4.4 VACACIONES

Los trabajadores que tengan más de una año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto años se aumentará en dos días por cada cinco de servicios esto es:

1er año.- 6 días de vacaciones

2° año.- 8 días de vacaciones

3er año.- 10 días de vacaciones

4° año.- 12 días de vacaciones

del 5° al 10 años.- 14 días de vacaciones

Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año. Todos los trabajadores deben de disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones por lo menos. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, además de lo anterior los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional del 25% sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones deben 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.

1.4.5 AGUINALDO Todo trabajador tiene derecho al pago del aguinaldo anual el cual será pagado antes del día veinte de diciembre , equivalente a quince días de salario por lo menos.

Aquellos que no hayan cumplido el año y se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, no importando la duración.

1.5 LA NÓMINA

CONCEPTO DE NÓMINA

Es un documento que se otorga al trabajador, el cual es elaborado por la empresa dentro de el departamento de recursos humanos, que contiene datos personales, percepciones o ingresos obtenidos por el mismo trabajador; así como las deducciones que se realizan en términos monetarios. Toda nómina esta elaborada bajo reglamentaciones las cuales son dictaminadas en base a las leyes.

1.6 PARTES Y ELABORACION DE LA NÓMINA

Para la elaboración de la nómina es importante considerar las normas y procedimientos perseguidos dentro del control interno de la empresa con el fin de lograr los metas establecidas de la misma. Para lograrlo se deben considerar lo siguientes objetivos:

Objetivos de autorización contable y administrativos .- Incluye la selección y contratación del personal adecuado de acuerdo a políticas establecidas por la administración.

Es de vital importancia que la empresa cuente con el personal adecuado para poder desarrollar las actividades en forma precisa, evitando generar problemas personales técnicos, legales y económicos .

Cuando la nómina no es elaborada bajo la revisión de la administración pueden darse diversidad de fugas económicas ya que las retribuciones otorgadas a los trabajadores podrían no ser las apropiadas o existir errores considerables.

Otro punto a considerar dentro de la autorización contable y administrativa es vigilar las cuentas de ajustes y desembolsos en efectivo otorgados con anterioridad.

Objetivos de procesamiento y clasificación de transacciones se otorgarán ajustes bajo previa autorización de la propia administración y de acuerdo a normas y procedimientos establecidos por la misma, de acuerdo al desarrollo de actividades extraordinarias, logrando obtener un control sobre las horas extras realmente trabajadas.

Objetivos de verificación y evaluación en este punto se debe hacer referencia a las pláticas establecidas por la entidad a cerca del pago a los trabajadores y calificar de manera que se pueda determinar cuales de estas políticas representan un beneficio y cuales deber ser eliminadas.

Objetivos de salvaguarda física es muy importante mantener un orden en toda la documentación de los trabajadores como son los datos personales del mismo trabajador, recibos de nominas, altas del seguro, registros INFONAVIT y otros documentos requeridos por la empresa.

Para el establecimiento del control interno de la empresa se deben considerar puntos muy importantes como el tamaño de la entidad, la estructura de su organización, la naturaleza del sistema de contabilidad y de las técnicas establecidas de control con lo cual se puede lograr la obtención de datos más reales y considerar los puntos más importantes para poder tomar decisiones.

Para que la nómina sea clara se considera necesario desglosar el nombre completo del trabajador, línea o departamento en la que desempeña sus actividades, número de afiliación IMSS, entre otros así como desglosar cada uno de los rubros que integran sus ingresos o percepciones y sus retenciones.

Se consideran ingresos o percepciones :

Sueldo, comisiones, gratificaciones, despensa, ayuda para transporte, ayuda para alimentación, premios de puntualidad y asistencia, horas extras y los demás que la compañía otorgue por la prestación del servicio del trabajador.

Se consideran egresos o retenciones :

La cuota al imss, infonavit, crédito fonacot, préstamos y los que la empresa maneje, para su control interno.

Cuando la entidad opta por elaborar la nómina manualmente, pueden presentarse mayores errores, como contener datos incompletos, que en un ejercicio futuro serán necesarios tanto para el patrón como para el trabajador.

Por lo anterior es recomendable establecer un programa electrónico el cual permita manejar con mayor seguridad la elaboración de la nómina como

ejemplo se maneja el programa microsip, el cual se instala por medio de la computadora logrando procesar datos importantes y facilita la elaboración de la nómina.

Este programa calcula diferentes tipos de nóminas como:

1.6.1 NÓMINA CON AUMENTOS DE SUELDOS antes de calcular estas nóminas se registra el salario mínimo nuevo en las zonas, así como los sueldos nuevos de los empleados y sus salarios integrados, es necesario registrar las nuevas tablas del ISPT.

Se calcula el sueldo normas de los empleados de acuerdo al sueldo nuevo, al anterior y a la fecha de modificación de sueldo. Esto significa que los empleados que no tengan modificaciones en el periodo a pagar, se les calcula sólo según el sueldo actual. De la misma manera se calcula la retención del seguro social tomando en cuenta el salario integrado nuevo y el anterior.

Cuando se capturan excepciones a los empleados, los importes del tiempo extraordinario y de las faltas se calculan con el sueldo nuevo, sin embargo pueden ser modificados. En caso de que algún trabajador se le indican menos días a pagar que el periodo a calcular, los primeros días se le pagan en base al sueldo nuevo y el resto al anterior. Para calcular el ISPT dentro de este programa, únicamente se utilizan las tablas registradas.

Otra forma de calcular la nómina con aumento de sueldos es procesando dos nóminas normales por separado, es decir, haciendo dos pagos a cada empleado en el mismo período. El primer proceso de la nómina se efectúa indicando en la frecuencia de pago los días u horas a pagar con el sueldo anterior. Después de aplicar esta nómina se registran los sueldos nuevos a los empleados, el salario mínimo nuevo de las zonas y las tablas nuevas del ISPT

para posteriormente obtener la segunda nómina indicando en la frecuencia de pago los días u horas a pagar con el nuevo sueldo.

Otra alternativa es el obtener una sólo nómina normal pero agregando a los empleados una percepción con el aumento correspondiente en el período, y hasta la siguiente nómina registrar los sueldos nuevos.

En este caso las retenciones seguro social (IMSS) se calculan con los sueldos anteriores

1.6.2 NÓMINA DE VACIONES Esta nómina no calcula sueldo normal, únicamente aplica las variaciones, la prima vacacional y las excepciones capturadas.

La prima se paga de acuerdo a lo estipulado en la tabla de antigüedades. A todos los empleados se les pagan los días declarados en la nómina de vacaciones, excepto a los que tengan excepciones capturadas, a quienes se les paga lo indicado en ellas. A los empleados de jornada o semana reducida se les calcula la parte proporcional de vacaciones según los días que trabajan en forma reducida.

1.6.3 NÓMINA DE AGUINALDOS Esta nómina no calcula el sueldo normal ni la retención del seguro social, únicamente aplica el concepto de aguinaldo y las excepciones capturadas. Los días de aguinaldo se pagan de acuerdo a la tabla de antigüedades y a lo que se indica que se entre en proceso, excepto a los empleados que tengan excepciones individuales, a quienes se les pagan los días indicados en ellas.

En el método de cálculo fecha de ingreso, a los empleados de jornada o semana reducida se les calcula la parte proporcional de aguinaldo según los días que trabajan en el período.

1.6.4 NÓMINA DE REPARTO DE UTILIDADES Esta es en base a todas las frecuencias de pago en donde se incluyen únicamente a los empleados con derecho a PTU que trabajaron en el año anterior. En este tipo de nómina no se calcula sueldo normal, retención del seguro social ni se permiten capturar excepciones únicamente se aplica el concepto de reparto de utilidades.

Para calcular el reparto se debe establecer de acuerdo a lo indicado en un módulo la cantidad a repartir.

1.6.5 NÓMINA DE LIQUIDACION DE EMPLEADOS Dentro de la elaboración de esta nómina sólo se consideran los empleados con excepciones individuales capturadas. Los conceptos considerados son los empleados a los cuales se les registraron excepciones. La prima de antigüedad se paga en base al salario diario del empleado tomando en cuenta el máximo indicado en la opción indemnización. Después de aplicar este tipo de nóminas no es necesario dar de baja lo empleados liquidados ya que se hace en forma automática.

1.6.6 NÓMINA ESPECIAL Este tipo de nómina no calcula el sueldo normal ni la retención del seguro social, únicamente se aplica los conceptos indicados en las excepciones globales. Cuando sólo se quiere aplicar variante a un número determinado de trabajadores la nómina especial se hace por medio de las excepciones individuales.

En este primer capítulo declaramos que para otorgar las prestaciones es necesario conocer los conceptos, derechos y obligaciones del patrón y trabajador. Sin embargo se debe de conocer el origen y reglamentación de las mismas. Por lo cual dentro de nuestro segundo capítulo interpretaremos las leyes que se relacionan con los conceptos anteriores.

CAPÍTULO II

MARCO LEGAL DE LA NOMINA

La elaboración de la nómina se debe realizar de acuerdo a establecimientos y bases legales, por lo cual dentro de este capítulo se realizan comentarios enfocados a los ingresos, en los cuales de acuerdo a su clasificación se integran o no al salario base de cotización.

2.1 LEY ISR

OBJETIVO

La ley del ISR fue creada con el fin de poder regular todos los ingresos de las personas físicas y morales con los cuales se obligan al pago de impuestos, dichos impuestos se determinarán según la actividad que cada persona física o moral realicen.

De acuerdo con la ley del ISR se determina un ingreso por servicio personal subordinado, todos los salarios y demás prestaciones que se deriven de la relación laboral, incluyendo el reparto de utilidades a los trabajadores así como el finiquito por la terminación de la relación laboral.

(EDICIONES FISCALES 1998,43)

Para poder considerar con efectos lo anterior se mencionan los siguientes conceptos como ingresos:

Todos los ingresos obtenidos por los funcionarios y demás trabajadores de la federación, por las entidades federativas y los municipios aún cuando estos ingresos se deriven de gastos no sujetos a comprobación, así como también deben ser considerados los gastos realizados por los miembros de las fuerzas armadas. (EDICIONES FISCALES 1998,43)

Rendimientos y anticipos obtenidos por los miembros de las sociedades cooperativas de producción así como los anticipos obtenidos por los miembros de sociedades civiles (EDICIONES FISCALES 1998,43)

Honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos o de cualquier otra índole así como los honorarios a administradores comisarios y gerentes generales. (EDICIONES FISCALES 1998,43)

Cuando se paguen honorarios a personas que presten servicios determinados a un prestatario siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último. Cuando se paga el impuesto por este concepto, es decir, por haber percibido más del 50% de ingresos en el año inmediato anterior, por concepto diferente a los servicios mencionados con anterioridad y antes de realizar el primer pago de honorarios en el año de calendario de que se trate, las personas a que se refiere esta fracción deben comunicar por escrito al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio. En caso de que se omita dicha comunicación, el prestatario estará obligado a efectuar las prestaciones y los cargos correspondientes.

Se declara como prestación gravada los importes de becas otorgadas, en caso de que el patrón otorgue una beca al trabajador para estudios relacionados con la superación integral y personal del trabajador que presta sus servicios. Se le tomará en cuenta como un ingreso más, así como la ayuda o compensación para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes, sin importar el nombre designado a la prestación.

En resumen a lo anterior declarado, se califican solo ingresos gravables los siguientes:

- a) Sueldos y salarios a cuota diaria
- b) Premios y gratificaciones
- c) Horas extras
- d) Participación de utilidades
- e) Primas
- f) Comisiones
- g) Pagos en especie
- h) Subsidios
- i) Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro
- j) Becas otorgadas
- k) Determinados horarios
- l) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su labor.

Existen ingresos que son calificados como asimilables a los sueldos y salarios los cuales son:

Todos los pagos y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios de la federación, las entidades federativas y los municipios, aún cuando sean por conceptos de gastos no sujetos a comprobación, de igual manera se consideran ingresos asimilables a los sueldos y salarios los gastos que son hechos por las fuerzas armadas.

En caso de que se obtengan rendimientos y anticipos por las personas que pertenezcan a las sociedades cooperativas de producción, así como los anticipos que reciban los miembros de sociedades y asociaciones civiles, se califican como ingresos asimilables a los sueldos y salarios.

De igual manera se asimilan a los sueldos y salarios, los honorarios que se brindan a los miembros directivos de vigilancia, así como los honorarios pagados a comisarios, administradores y gerentes generales.

Los honorarios otorgados a personas que prestan sus servicios preferentemente a un prestatario, siempre y cuando los servicios que se realicen se dentro del lugar perteneciente al prestatario.

2.1.1 INGRESOS CONSIDERADOS COMO NO GRAVABLES

La ley del ISR considera los servicios de comedor y comida, como un ingreso no gravable, al igual que el uso de bienes que el patrón otorgue a los trabajadores para llevar a cabo las actividades propias de éstos y que estén relacionados con la naturaleza del trabajo correspondiente, todo lo anterior no es considerado en ningún momento un ingreso en bienes por lo tanto no son gravables.

2.1.2 INGRESOS CALIFICADOS COMO EXENTOS

Dentro de la ley del ISR el Art. 109 nos señala los ingresos que no serán causa del pago de este impuesto declarados como exentos y son los relacionados a continuación:

➤ Cuando un trabajador que gana un salario mínimo general, recibe prestaciones calculadas en base al mismo salario, al igual que, las remuneraciones por concepto del tiempo extraordinario o prestaciones hechas en días de descanso siempre y cuando estos días trabajados no sean repuestos. Con referencia los demás trabajadores que ganan más de un salario mínimo general, sólo se debe considerar el 50% de las remuneraciones por el

tiempo extraordinario, sin exceder de 5 salarios mínimos generales personales, por cada semana que se halla prestado el servicio.

➤ Cuando el patrón otorgue las indemnizaciones de riesgo o enfermedades de trabajo que imposibiliten al trabajador realizar por un tiempo o definitivamente, sus actividades laborales, esos trabajadores no pagarán impuestos por dicho ingresos.

➤ Los ingresos provenientes de jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, pensiones vitalicias u otras formas de retiro procedentes de las subcuentas de la Ley del Seguro Social y cuentas individuales abiertas dentro de la misma ley del IMSS, en caso de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, muerte y retiro, para que esto sea calificado como ingreso exento es importante que el monto diario no exceda de 9 salarios mínimos generales.

➤ Un reembolso de gasto médico para todo trabajador es un beneficio, ya que forma parte de un sueldo, sin embargo como se trata de una prestación social, se considera exento siguiendo los lineamientos del Art. 19 y 20 del reglamento de la ley del ISR.

➤ Con referencia a los subsidios por incapacidad, becas educacionales tanto para los trabajadores como para sus hijos, guarderías infantiles actividades culturales y deportivas se concentran dentro del concepto de ingresos exentos siempre y cuando dichas estimaciones se reflejen en los contratos de trabajo.

➤ Las casas habitación proporcionadas a los trabajadores así como los depósitos constituidos en el INFONAVIT o en algún instituto del seguro social

siempre que reúnan los requisitos de deducibilidad deben ser exentos de impuestos.

➤ Para que las aportaciones a fondos de ahorro puedan ser exentas deben cumplir con los siguientes requisitos;

1. - El monto de las aportaciones del salario de cada trabajador no debe exceder del 13%.

2. - Dentro del reglamento del fondo de ahorro se debe especificar que el trabajador retire su dinero sólo al término de la relación de trabajo o como segunda opción, sólo una vez al año.

3. - Se debe señalar que la creación del fondo de ahorro tiene la finalidad, entre otras, de otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el resto se invierta en valores a cargo del gobierno federal, títulos valor que se coloque entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la secretaría determine.

➤ Existen cuotas de seguridad social que los trabajadores deben pagar al IMSS sin embargo el patrón absorbe dicha cuota esto incurrirá a que los patrones caerán en partidas no deducibles en los términos del Art. 25 frac. I de la ley (ISR. Por supuesto se entiende que la cuota obrera que sí corresponde pagar a la empresa si es deducible, de igual manera el total de las cuotas correspondientes a los trabajadores de salarios mínimos. Dentro de este mismo concepto de cuotas pagadas por los patrones se encuentra la cuota de ISR del trabajador pagada por el patrón.

➤ Las indemnizaciones por separación de la relación laboral, están exentas hasta noventa veces el salario mínimo por cada año de servicios.

- Las gratificaciones anuales = hasta el equivalente de un salario mínimo general elevado a 30 días.
- Primas vacacionales = Otorgadas durante el año
- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa > 15 días de salario mínimo general
- Primas dominicales = 1 salario mínimo general por cada domingo que se labore.

➤ Las remuneraciones percibidas del extranjero con mención a agentes diplomáticos, agentes consulares, empleados de embajadas, delegaciones y consulados extranjeros los cuales tengan nacionalidad del mismo país al que representan , todos los miembros de delegaciones oficiales siempre que exista una reciprocidad, representantes, funcionarios y empleados de los organismos internacionales con sede u oficinas en México y los técnicos extranjeros contratados por el gobierno federal, según los acuerdos previstos entre México y el país que dependan.

➤ Todos los gastos por viáticos y representación que se realicen para llevar a cabo el trabajo, estarán exentos del pago de impuesto, siempre y cuando se comprueben con documentación de terceros y reúnan además con todos los requisitos fiscales, en dado caso de que el gasto no se compruebe o le falte alguno solo de los requisitos, tendrá que ser considerado como un sobresueldo por el cual si tendrá que pagar el impuesto correspondiente.

2.1.3 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE

A continuación se exponen los conceptos que integran el salario base del trabajador:

- ⌘ Pagos en efectivo cuota diaria
- ⌘ Gratificación
- ⌘ Alimentos
- ⌘ Habitaciones
- ⌘ Primas
- ⌘ Comisiones
- ⌘ Prestaciones en especie
- ⌘ Premios, bonos o cualquier cantidad o prestación.

De igual manera se exponen los conceptos que no se deben considerar como parte integrante del salario base

- ⌘ Instrumentos de trabajo
- ⌘ El ahorro para el trabajador
- ⌘ Aportaciones al INFONAVIT
- ⌘ Participación en las utilidades
- ⌘ Alimentación si no se proporciona en forma gratuita
- ⌘ Premios por asistencia
- ⌘ Pagos de horas extras (excepto cuando sea pactado en forma de tiempo fijo)

2.1.4 OBLIGACIÓN DE LOS CONTRIBUYENTES

El artículo 86 fracción IX de esta ley señala que los contribuyentes se obligan a presentar declaraciones anual por las retenciones de ISR que hubieran realizado por el pago a los trabajadores.

Con lo anterior se entiende que el patrón se obliga a presentar las declaraciones de cada uno de sus trabajadores, esto es benéfico para los trabajadores ya que no deben preocuparse por enfrentar situaciones fiscales personalmente.

2.2 LEY IMSS

Las siglas IMSS son la abreviatura de INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL el cual fue creado con la finalidad de prevenir riesgos y proteger de cualquier eventualidad a los trabajadores así como a sus familiares en caso de que su capacidad laboral cese parcial o totalmente, de acuerdo al Art. 5° de la misma ley tiene carácter de organismo fiscal autónomo.

Al momento de que un trabajador ejerce una relación laboral debe de contar con un número de registro dentro del IMSS, para poder desempeñar su trabajo con la seguridad de que si en algún momento esta relación se asediara por un accidente ocasionado por el desempeño de sus actividades laborales, este trabajador contará con un seguro que le proporcionará las prestaciones necesarias para que en el lapso de la recuperación total o parcial, según el caso, no pierda el ingreso de un sueldo que le permita cubrir las necesidades más comunes.

El seguro que adquiere dicho trabajador abarca los siguientes conceptos:

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y Maternidad
- Invalidez y Vida
- Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones Sociales

2.2.1 LAS RESPONSABILIDADES DEL PATRÓN

Todo trabajador debe ser inscrito por el patrón al Seguro social teniendo como consecuencia las siguientes obligaciones:

1. Después de haberse constituido legalmente deberán, registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de un plazo no mayor a 5 días hábiles de acuerdo a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos.
2. Llevar registros, 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 exija la presente ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar los registros por 5 años siguientes al de su fecha, para en caso de que en alguna revisión se tengan diferencias de declaraciones y pagos.
3. Determinar, en forma bimestral las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS. Dentro de lo anterior se recomienda guardar la copia para la entidad par un mayor control.
4. Proporcionar al instituto los elementos necesarios y requeridos para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan
5. 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 reglamentos respectivos, con el fin de agilizar las declaraciones correspondientes.
6. 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 de los días trabajados y del salario percibido semanal o quincenalmente conforme a los periodos de pago

establecidos. De igual manera deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aún 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 cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta ley. Sin perjuicio de aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo

7. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo 6° del título II de esta ley en relación con la ley del seguro, cesantía en edad avanzada y vejez, esto en caso de que la empresa contemple a trabajadores calificados como jubilados.
8. Cumplir, con las demás disposiciones de la ley del IMSS y sus reglamentos,
9. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación, de manera que los trabajadores no pierdan su derecho al goce de las prestaciones por el seguro.

Las disposiciones contenidas en las fracciones 1,2,3, y 6 no son aplicables en caso de construcción, ampliación o reparación de casas habitación, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien por cooperación comunitaria debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refiere las fracciones 1 y 2, podrán proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación en los términos que señala

el Instituto, guardando una copia como comprobante para poder esclarecer discrepancias en caso de alguna constancia de pago erróneo.

2.2.2 DE LAS BASES DE COTIZACIÓN Y DE LAS CUOTAS

Para los efectos de la ley del IMSS, el salario base de cotización será integrado con aquellos pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, así como las primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios prestados.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

1. - Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa, y otros similares, así como papelería, uniformes etc.
2. - El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal, o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa, solo en el caso de que pueda el trabajador retirarlo más de dos veces al año integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
3. - Las operaciones y montos adicionales que el patrón convenga otorgar de sus trabajadores por concepto de cuotas al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
4. - Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones a que tenga derecho el mismo trabajador en las utilidades de la empresa.
5. - La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores: se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando

presenten cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito federal:

6. - La despensa en especie o en dinero cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
7. - Los premios por asistencia y puntualidad, en cuanto a que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.
8. - Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para construir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
9. - El tiempo extraordinario considerado dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este apartado puedan y deban ser excluidos del salario base de cotización, se obliga al patrón a que dichos conceptos estén clara y debidamente registrados en su contabilidad .

2.2.3 EFECTOS FISCALES DE LAS NÓMINAS AL IMSS

Dentro de los cambios realizados en la ley del IMSS para el año 2002 se hace en relación con la presentación de las nóminas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con copia para la Secretaria de Hacienda y Crédito Público , dentro de los 5 días inmediatos siguientes al mes correspondiente, la nómina de los trabajadores que tengan derecho al crédito al salario identificando por cada uno de ellos los ingresos que sirven de base para determinar dicho crédito así como el monto del mismo.

Los puntos que se considerarán para atender esta obligación son los siguientes:

- Se presentará la información exclusivamente de la nómina de los trabajadores con derecho al crédito al salario, es importante señalar que dicha información solo es necesaria sólo por aquellos trabajadores que se les entrega en efectivo el mismo.
- Esta obligación es independiente al pago del impuesto sustitutivo del crédito al salario, sin embargo, las personas que opten por no acreditar el crédito al salario contra el impuesto sobre la renta a cargo o retenciones del mismo, podrán hacerlo no deducible y no encontrarse obligados a la presentación de la nómina.

2.3 LEY INFONAVIT

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 24 de abril de 1972, la cual se considera creada como un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, las siglas INFONAVIT se denominan como Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

El objeto que persigue el INFONAVIT es:

- ➔ Poder administrar los recursos de Fondo Nacional de los trabajadores, enfocados al gasto de la vivienda .
- ➔ El INFONAVIT establece y opera un sistema de financiamiento por medio del cual el trabajador puede obtener, de acuerdo al tiempo estipulado por esta institución, un crédito barato y apto a una habitación higiénica y cómoda o en su caso una construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones o en su caso el pago de las obligaciones a que el trabajador se halla comprometido con el fin relacionado a los conceptos anteriores.

- ➔ Otra función primordial del INFONAVIT es el de coordinar y financiar programas con un enfoque hacia la construcción de habitaciones destinadas a la posterior adquisición solo de trabajadores.

2.3.1 OBLIGACIONES DEL PATRON HACIA EL INFONAVIT

Así como se adquieren obligaciones ante el IMSS por un trabajador, el INFONAVIT contiene también una serie de obligaciones las cuales se describen a continuación:

1. El patrón debe inscribirse al INFONAVIT así como también inscribir a su o sus trabajadores, proporcionándoles su cedula única de registro de población las cuales se representan con las siglas CURP, al realizar el registro del trabajador ante el INFONAVIT debe hacerse con el salario que este estipulado en el contrato inicial.
2. Se debe determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario que percibe el trabajador por su servicio, con referencia al cálculo de la base y el limite superior social salarial y a la integración para el pago de las aportaciones se tomará lo convenido en la Ley del Seguro Social.
3. Existen descuentos que se realizan en base a los prestamos otorgados por el instituto hacia los trabajadores, los cuales deben ser enterados por medio de entidades receptoras las cuales actúan en orden del Instituto. Es importante que el patrón entere al trabajador continuamente de dichos descuentos.
4. Se debe proporcionar al instituto los datos necesarios para precisar los movimientos obligatorios a realizar con el fin de evitar una sanción.
5. Se debe permitir dado el momento, las visitas domiciliarias practicadas por el instituto.
6. Se elaborará y atenderá el pago de las requerimientos y la información requerida formulada por el Instituto.

7. Para que el trabajador tenga conocimiento real de la proporción en relación a su salario y días trabajados, el patrón el patrón otorgará su recibo escrito semanal o quincenal.
8. Presentar al instituto copia con firma autógrafa un informe sobre la situación fiscal del contribuyente con anexos que hagan referencia a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con el CFF.
9. Existen demás obligaciones previstas dentro de la Ley y sus reglamentos. Al momento de que se contemple ausencia del trabajador queda el patrón sin responsabilidad alguna de presentar dichas aportaciones, siempre que se de aviso oportuno al Instituto del INFONAVIT.

El patrón tiene la obligación de informar al Instituto de los cambios de domicilio y de denominación o razón social.

El plazo para presentar el alta del patrón o del trabajador es de 5 días hábiles contados a partir de la presentación de alta ante hacienda, o en caso del trabajador contados a partir de su inicio de relaciones laborales.

En el caso de que el patrón no cumpla con el supuesto de inscribir al trabajador o elaborar las aportaciones correspondientes, el trabajador puede acudir y enterar al instituto de sus datos sin quedar el patrón libre de obligación, por el contrario, el patrón se hará acreedor a una sanción de acuerdo a la falta.

2.3.2 DESTINO DE RECURSOS DEL INSTITUTO

Los recursos que son aportados para el Fondo Nacional, se encuentran divididos en cinco líneas.

Línea 1 Financiamiento de la construcción para obras de conjuntos habitacionales, para la adquisición de los trabajadores, por medio de créditos que el mismo instituto otorgará a los trabajadores.

Línea 2 Adquisición de propiedad de habitaciones

Línea 3 Construcción de la vivienda

Línea 4 Reparación, ampliación o mejora de las habitaciones

Línea 5 Al pago de pasivos adquiridos por alguno de los conceptos anteriores

Otro de los pagos que se realiza con los recursos del instituto son los pagos de capitales e intereses de la sub-cuenta de vivienda de los trabajadores.

Se cubren los gastos de administración, operación y vigilancia que realiza el instituto.

Se cubren las inversiones de inmuebles destinados estrictamente necesarios para el cumplimiento de las actividades del instituto y demás erogaciones.

En el momento en que los trabajadores enajenen su vivienda o deuda sin autorización alguna del instituto, este cancelará dicho crédito o en su caso, retirará la vivienda teniendo el habitante un plazo de 45 días contado a partir del aviso. Por tal motivo el instituto vigilará que los créditos y los

financiamientos que se otorguen se destinen al fin para los que fueron otorgados.

Las convocatorias, referentes a los conjuntos habitacionales se publicará en uno de los diarios de mayor circulación en el país conteniendo como mínimo los requisitos siguientes:

- I. La descripción general de la obra que se desea llevar a cabo
- II. La tasa de interés mínima por el financiamiento descrito según se trate
- III. Las condiciones a cubrir del interesado
- IV. Plazo no menor de 30 días hábiles, para inscripción del trabajador para el sorteo.
- V. El plazo en que el Instituto autorizará a las personas ya inscritas a participar directamente en la subasta.
- VI. El lugar, fecha y hora en que se celebrará el acto en el que se dará a conocer los resultados.

Todos los trabajadores pueden realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual ya sea por conducto de su patrón o por sí mismos. Depositándose en la sub-cuenta de aportaciones voluntarias.

2.4 OTRAS LEGISLACIONES

2.4.1 REGLAMENTO DE LA LEY DE ISR

Requisitos de los gastos de previsión social y su deducibilidad

Dentro de la nomina sabemos que es importante desglosar cada uno de los conceptos para esclarecer dudas entre el trabajador y el patrón, para el

segundo no sólo es un beneficio dicho desglose, sino que además, se pueden determinar y esclarecer los beneficios contables y fiscales.

Sabemos que la retención del ISR en cuanto al sueldo y los conceptos que se derivan de él se puede determinar en base a las tablas de los artículos 113 y 114 determinando así el monto de retención de ISR o el pago del Crédito al salario.

Anteriormente describimos que existen gastos denominados gastos de previsión social los cuales deben ser desglosados y generales para todos y cada uno de los trabajadores. Dentro del reglamento de la ley de ISR ART. 19 nos señalan los requisitos que dichos gastos deben satisfacer como son :

- Otorgarlos en forma general .- Esto es que se otorguen a todos los trabajadores que desempeñan alguna labor dentro de la misma empresa.

- Deben otorgarse a todos los trabajadores sobre las mismas bases a excepción de tratarse de:

Planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros.

Planes para trabajadores de una misma empresa en la que existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podrán no ser equivalentes

Persona sometido a un riesgo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante

con la del beneficio y éste ser independiente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.

Personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

➤ Que cuando se trate de seguros de vida asegure solo a los trabajadores

La deducibilidad de los gastos de previsión social además de los requisitos anteriores deben contener las siguientes reglas adicionales

- ➔ Se tomará en cuenta el importe de los gastos de previsión social en el plan que corresponda a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social son proporcionalmente mayores para salarios superiores, sólo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiere otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible.
- ➔ En ningún caso los beneficios para los empleados de confianza que se establezcan en cada uno de los planes serán proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores conforme a dichos planes, considerados con los que proporcionen las instituciones públicas de seguridad social. Para poder determinar los gastos considerados no deducibles se dividirá el importe de los gastos en el ejercicio correspondiente a cada grupo entre sus sueldos en el mismo periodo, si el cociente que corresponda al grupo de empleados de confianza es superior al de los demás trabajadores, la diferencia se

multiplicará por el importe de los sueldos de los empleados de confianza los sueldos descritos anteriormente deben ser calculados en base de salario de cuota diaria.

- ➔ Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles
- ➔ Los plenas de previsión social deberán constar por escrito indicando la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicará al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

Un beneficio para trabajador y patrón es la deducibilidad de las aportaciones del Fondo de ahorro dichas aportaciones efectuadas por los patrones serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

- 1.- El monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.
- 2.- Que el plan establezca que el trabajador podrá retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- 3.- Que el fondo se destine a otorgar prestamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno

Federal en el Registro Nacional de Valores e intermediarios, así como títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría determine.

DECLARACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS

Dentro de la ley del ISR Art. 86 Fracc. IX inciso a) nos señala que se debe presentar declaración a más tardar el 15 de febrero del siguiente año de ejercicio, de todas las personas a las que en el año inmediato anterior les hubiere efectuado retenciones de impuesto sobre la renta.

Lo anterior en relación a la nómina es presentar dicha declaración el patrón por sus trabajadores a los que le hubiere retenido el impuesto, dicha declaración es presentada en el formato 90-B por medio de un disco magnético.

PROPORCIÓN DE LA INFORMACIÓN MEDIANTE DISCOS MAGNÉTICOS

En el Art. 58 de la LISR nos señala que las declaraciones informativas deben ser presentadas por medio de discos magnético y proporcionarse de acuerdo con el instructivo que mediante disposiciones de carácter general dé a conocer la Secretaría en los términos siguientes:

1. Densidad de 1600 caracteres por pulgada
2. Longitud del registro deber ser de 450 caracteres conforme a los formatos que se incluyen en el citado instructivo
3. El factor de bloqueo debe ser 1
4. En las cintas no se grabarán etiquetas, (encabezados y Zaguera)
5. Deberá ser cinta de 9 canales de grabación
6. Se grabará en Código E.B.C.D.I.C.

7. El dígito para verificar la paridad de grabación debe ser non
8. Los campos alfabéticos y alfanuméricos que no contengan información se llenaran con la letra “Z” en todas sus posiciones y todos los campos que no contengan información, se llenaran con cero en todas sus posiciones.
9. Al terminar de grabar el contribuyente todos los datos requeridos deberá grabar un último registro que reúna las siguientes características:
 - a) Todos los campos definidos como numéricos sean rellenos con dígitos núm. “9”
 - b) Que todos los campos definidos como alfabéticos o alfanuméricos sean rellenos con la letra “Z”.

2.4.2 REGLAMENTO DEL CODIGO FEDERAL

Las retenciones no enteradas en relación a sueldos y salarios del ISR y tienen más de 20 trabajadores a sus servicio se presume que las contribuciones que deben enterarse son las siguientes:

- I. Las que resulten de aplicar la tarifa que corresponda sobre el límite máximo del grupo, en que para efectos del pago de cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, se encuentre cada trabajador al servicio del retenedor , elevado al periodo que se revisa .
- II. En el caso de que el tenedor, en este caso el patrón, no hubiera efectuado pagos de cotizaciones por sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, se considerará que las retenciones no enteradas son las que resulte de aplicar la tarifa que corresponda sobre una cantidad equivalente a cuatro veces el salario mínimo

general de la zona económica del retenedor elevado al período que se revisa por cada trabajador a su servicio.

Para conocer más acerca de la relación e impuestos que se generan por una relación laboral es interesante tanto para el trabajador y sobre todo para el patrón la nueva disposición que se publicó en nuestra Ley de Hacienda del Estado de Michoacán de Ocampo en Diciembre 2002.

2.4.3 PAGO IMPUESTO 2% SOBRE NOMINA

Para diciembre del 2002 en relación a los impuestos sobre erogaciones por remuneración al trabajo personal, prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, en relación al marco legal de la nómina comentamos los artículos que destacan para nuestro objetivo. Es decir, se manejan leyes y legislaciones que nos ayudan a conocer los fundamentos de los conceptos que integran beneficios para el trabajador y para el patrón. Con la finalidad de conocer nuestro derecho como trabajador y en su caso la obligación del patrón como es el caso de pago de este impuesto del 2% sobre nómina.

Este impuesto fue decretado en el PERIODICO OFICIAL DEL GOBIERNO CONSITUCIONAL DEL ESTADO DE MICHOACAN DE OCAMPO dentro del artículo 32 Dice- Están obligados al pago del impuesto sobre erogaciones por remuneración del trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, las personas físicas y morales que realicen dichas erogaciones, dentro del territorio del Estado

Art. 32-A Quedan comprendidos entre los obligados a que se refiere el artículo 32, las personas físicas y morales que realicen el pago de las remuneraciones afectas a este impuesto en la Entidad, aún cuando para

afectas a este Impuesto en la Entidad, aún cuando para efectos distintos tengan su domicilio en otra entidad federativa.

Así mismo quedan comprendidos como sujetos de este impuesto, las dependencias y entidades del Gobierno Federal, el gobierno del estado y las entidades paraestatales, los gobiernos municipales, así como sus respectivas entidades paramunicipales, las entidades autónomas los fideicomisos constituidos por dependencias y entidades de la administración pública federal, por el gobierno del estado y por los gobiernos municipales, cuando en estos tres casos, se trate de entidades con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Art. 33 Para los efectos de este impuesto quedan comprendidos en el concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, los sueldos y salarios, en los términos de las disposiciones de seguridad social a que el patrón deba sujetarse para realizar las aportaciones correspondientes.

Su tasa y su base Se aplicará el 2% al monto de las remuneraciones pagadas por los servicios prestados bajo la dirección y dependencia de los sujetos a que se refiere el Art. 32 y 32 Bis

Art 42 Bis Los obligados al pago de este impuesto deben:

+ Inscribirse en el Registro Federal de Contribuyente, a través de la oficina recaudadora que corresponda a su domicilio, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de iniciación de las actividades, mediante la presentación de la forma que al efecto autorice la Tesorería General del Estado, adjuntando la copia de la solicitud de inscripción del registro

Federal de Contribuyentes de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, así como la copia de la cédula de identificación fiscal expedida por la SHCP

De esta forma consideramos importante destacar en el siguiente capítulo uno de estos mismos como es el Crédito al salario, relacionado también directamente con la elaboración y pago de nóminas debido a los cambios que ocurrieron durante para el 2002 publicado en el .

CAPITULO III

CREDITO AL SALARIO

Con el fin de cubrir y elevar el nivel de vida, en todos los aspectos, de un trabajador se otorgan prestaciones sociales, entre estas el crédito al salario creado en el año de 1993, esta aportación se contempla como una remuneración adicional, y otorga una protección para la obtención de sus ingresos.

3.1 ORIGEN DEL CREDITO AL SALARIO

Durante el régimen del Ex presidente Carlos Salinas de Gortari se decreta en octubre de 1993 ,en un intento de resarcir, de alguna forma, el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, implemento el concepto de “Crédito al Salario” regulado por el artículo 80-B de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, entrando en vigor el 31 de diciembre del mismo año, dado a conocer mediante la publicación en el Diario Oficial de la Federación dentro de la “Ley que establece las reducciones impositivas”, que esta a su vez tuvo su origen en el acuerdo para mejorar la equidad del sistema tributario, producto del pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo, (PECE)

Se pensó que este singular CREDITO AL SALARIO seria solo de aplicación provisional, como lo fueron otras medidas económicas, de tal manera que las Autoridades Hacendarias, decidieron cambiar el nombre por “Bonificación Fiscal para los Trabajadores”, ya que el titulo de CREDITO AL SALARIO en la época de 1993, sonaba como si se tratara de otorgar crédito a los asalariados. Sin embargo aún se sigue llamando Crédito al salario, ya que

en el contenido de las declaraciones Hacendarias existe el renglón denominado Crédito al Salario.

Existieron de inmediato muchas dudas y confusiones que se presentaron de inmediato para los patrones, los cuales debían hacerle frente tanto en forma administrativa y económica a este acuerdo resultante del pacto para la estabilidad, competitividad y empleo provocando que la propiedad hacendaria hiciera una serie de regulaciones, obteniendo como resultado una modificación significativa en la Ley del Impuesto Sobre la Renta para el año de 1994, las cuales se consideran vigentes hasta el 31 de diciembre del 2001.

En consecuencia a la anterior disposición se iniciaron ensayos, análisis, talleres fiscales de aprendizaje, edición de folletos emitidos por Autoridades fiscales, persiguiendo el objetivo de difundir el concepto general, la mecánica de aplicación y manejo adecuado de esta bonificación a favor de todos los asalariados del país.

El beneficio otorgado a los trabajadores de menores ingresos por medio del Crédito al Salario otorgaría cantidades adicionales a su salario , y para esos efectos, los patrones:

Debían aplicar las tarifas del impuesto, subsidio y crédito al salario: la diferencia que resultara a favor del trabajador, se denominó entonces Crédito al salario, debiéndose entregar a los mismos trabajadores en conjunto con el pago del salario que le dio origen.

Posteriormente recuperaban el crédito al salario pagado a sus trabajadores. Debido a que disminuían de sus impuestos a cargo, las entidades

entregadas a los empleados y no podían considerar el crédito al salario pagado como un gasto deducible, toda vez que se trataba de una erogación absorbida por el gobierno federal.

En la iniciada propuesta por el actual Presidente Fox, se precisaba la necesidad de reorientar el crédito al salario para otorgar el beneficio a quien realmente lo necesitaba y evitar que los patrones lo utilizaran para pagar menores sueldos y salarios. Adicionalmente se consideró que el uso que se le dio al mismo crédito, se había convertido en un instrumento ineficiente. Dentro de la propuesta original se señaló que el Crédito al Salario tendría las siguientes aplicaciones:

- ⌘ Se podría disminuir de los impuestos federales
- ⌘ Se aplicaría únicamente a los trabajadores con ingresos de hasta \$5,760.80 (según tablas de este mismo año)
- ⌘ Se entregaría este impuesto, al mismo tiempo que se realizara el pago de la nómina.
- ⌘ Se podría entregar a los trabajadores siempre que las mismas nóminas de los trabajadores con derecho al citado crédito, se proporcionará al IMSS con copia para la Secretaria de Hacienda.

3.2 EL CREDITO AL SALARIO COMO PRESTACIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL

Los gastos considerados como gastos de previsión social son aquellas adiciones al salario que cubren las necesidades más comunes de los trabajadores, con el fin de mejorar las condiciones físicas, sociales y de alguna manera culturales del mismo trabajador, dando la oportunidad de cumplimiento de la misión de su trabajo de una manera más provechosa.

En el 2002 desaparece del texto de la Ley la mención que hacía el artículo 24 de la antigua Ley (hasta 2001) respecto del destino que deberían tener los gastos de previsión social. En la nueva ley simplemente se señala que los gastos de previsión social se deben otorgar en forma general en beneficio de todos los trabajadores, debiendo ser las mismas prestaciones para todos los trabajadores de confianza y para los otros trabajadores.

Por lo que respecta a los trabajadores de confianza, el monto de las prestaciones, excluidas las aportaciones de seguridad social, no podrán exceder 10% del total de las remuneraciones gravadas de dichos trabajadores, sin que en ningún caso exceda del monto equivalente de un salario mínimo general del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.

Para las empresas el crédito al salario como previsión social es un instrumento el cual lo utiliza como un medio motivacional y este a su vez es regulado por el Gobierno, esto con el efecto de verificar que esta prestación se otorgue de acuerdo con las leyes fiscales y laborales.

Debido al crecimiento de nuestro país se deben desarrollar cambios, los cuales nos lleven al máximo aprovechamiento y claridad de su origen. Pues bien el crédito al salario para el año 2002, presenta grandes cambios en cuanto a su aplicación quedando todo lo anterior como un efecto antiguo.

Se dice que es antiguo debido a que en el 2002 desaparece dicho texto y muestra otro enfoque del destino de dicho gasto de previsión social, ya que en las iniciativas de Fox, se realizan un cambio para la aplicación del crédito al salario, la Cámara de Diputados efectuó algunos cambios a la propuesta original aplicando que:

- el crédito al salario se podrá disminuir únicamente del ISR a cargo de la empresa y del retenido.
- Se aplicará a todos los trabajadores, independientemente del nivel de sus salarios
- Se entregaría en nómina por separado

Se resalta el hecho de que la deducción de las nóminas en términos del artículo 31, fracción V de la LISR, quedó condicionada al cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 118 y 119 del mismo ordenamiento, razón por la cual los patrones deben cumplir con dos obligaciones que representan un carga administrativa elevada, la presentación de las nóminas y esperar a que la SHCP autorice el monto a entregar a los trabajadores por concepto de crédito al salario, para poder entregárselos en nóminas por separado.

Con lo anterior se determina que los gastos de previsión social se aplican en forma general, a todos los trabajadores, excluyendo esencialmente el crédito al salario

3.3 REQUISITOS DE ACREDITAMIENTO DEL CRÉDITO AL SALARIO CONTRA ISR

En resumen a lo anterior se decretó hasta Febrero del 2002 que para que el crédito al salario pueda ser acreditado contra el ISR se deben exigir los siguientes requisitos:

1. Llevar los registros de los pagos por los ingresos, identificando en ellos en forma individualista a cada uno de los contribuyentes a los que se realizan dichos pagos.
2. Conservar los comprobantes en que se estipule el monto de los ingresos pagados, el impuesto retenido y las diferencias que resulten a favor del contribuyente con motivo del crédito al salario .

3. Cumplir con las obligaciones referidas a la retención y pago de impuestos, cálculo del impuesto anual, presentación de la declaración de crédito al salario e inscripción previa en el Registro Federal del Contribuyente de sus trabajadores.
4. Cubrir las aportaciones al IMSS.
5. Presentar ante el IMSS con copia para la Secretaria de Hacienda y Crédito Público dentro de los cinco días siguientes al mes del que se trate, la nómina de los trabajadores con derecho al Crédito al Salario, identificando por cada uno de ellos los ingresos que sirvan de base para determinar dicho crédito, así como el monto del crédito.
6. El crédito al salario debe ser pagado mensualmente, en nómina separada y en fecha distinta a la que se paga el salario.

De acuerdo a lo anterior dicha documentación debía ser presentada antes de finalizar el periodo de cierre de pagos, sin embargo, el pago del crédito al salario para los trabajadores durante el tiempo de trámite y sobre todo para empresas que cuentan con un número de 40 o más trabajadores, debía ser una labor que tomaría demasiado tiempo en elaborar la documentación de cada trabajador así como presentarla y sobre todo en esperar la resolución que se daría para conocer el porcentaje que podría deducir en sus pagos, esto daba origen a que no se pagaría el crédito al salario a los trabajadores durante el tiempo de trámite, y por lo tanto su ingreso disminuiría. De acuerdo a lo anterior se crea la opción de presentar sus pagos en base al Impuesto Sustitutivo.

3.4 IMPUESTO SUSTITUTIVO DEL CRÉDITO AL SALARIO Y ADICIONES

Adicionalmente los legisladores consideraron necesario implementar, a través, del artículo tercero transitorio de la LISR un impuesto sobre erogaciones a la prestación de un servicio personal subordinado, mismo que se determinaría considerando los siguientes elementos:

- o Base del impuesto: monto de erogaciones por el concepto de salarios y demás prestaciones que los patrones paguen a sus trabajadores.
- o Tasa del impuesto del 3%
- o Conceptos que no se deban incluir. Las contribuciones de Seguridad Social

Dicho artículo tercero transitorio da creación al impuesto sustitutivo del crédito al salario, estableciendo que están obligados al pago de dicho impuesto, las personas físicas y las morales que realicen erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado en territorio nacional de acuerdo con lo siguiente:

Se consideran erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones en efectivo o en especie que sean pagadas por la persona física o moral a quienes les presten un servicio personal subordinado. También se consideran erogaciones por la prestación de un servicio personal subordinado, aquellas erogaciones que para los efectos de la Ley de Impuesto sobre la renta se consideren ingresos asimilado a salarios.

En este sentido los conceptos asimilables a salarios para los efectos del citado Artículo Único del Impuesto Sustitutivo, solamente se considerarán gravados con el impuesto sustitutivo del crédito al salario cuando la Ley del

ISR prevea que se les pueda aplicar dicho crédito. (DIARIO OFICIAL Tercera Sección 30/MAY/2002)

El impuesto se determinará aplicando al total de las erogaciones realizadas por la prestación de un servicio personal subordinado, la tasa del 3 por ciento.

Dicho impuesto se calculará por ejercicios fiscales y se causará en el momento en que se realicen las erogaciones.

El impuesto del ejercicio deducido en los pagos provisionales del mismo, se pagará en el año 2003 mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas en las mismas fechas de pago que las establecidas para el Impuesto Sobre la Renta.

Deben efectuarse pagos provisionales mensuales a cuenta del impuesto del ejercicio, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente a aquel en que se realicen dichas erogaciones. El pago provisional se calculará aplicando la tasa del 3% sobre el total de las erogaciones efectuadas al mes en que corresponda el pago.

De acuerdo a la redacción de este capítulo manejamos desde el origen hasta los cambios y reformas que se hicieron durante el año 2002, con la finalidad de esclarecer la aplicación y derecho del crédito al salario.

4.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

Grupo ARFI Nació en Uruapan, Michoacán en el año de 1984 con la empresa CONTROL TECNICO DE FLUIDOS ARFI, que entonces comercializaba solamente tubería y válvulas Industriales, en un pequeño local ubicado en el paseo Lázaro Cárdenas No. 2014. En 1986 se incluyeron nuevas líneas de productos como plomería y materiales para sistemas de riego, posteriormente se integraron 3 empresas que comercializan materiales para acabados en la construcción, sistemas hidráulicos y material eléctrico. En 1988 se creó en la Ciudad de Lázaro Cárdenas, Michoacán, la empresa FERRETERIA ARFI DEL PACIFICO, S.A. DE C.V. con el mismo giro que la empresa de Uruapan. En 1991 se inician actividades en Apatzingán a través de una sucursal de Uruapan y en el año siguiente se inauguró una sucursal de FERRETERÍA ARFI DEL PACÍFICO, S.A. DE C.V. en la Cd. de Zihuatanejo, Gro. En 1996 se cierra esa sucursal y en Apatzingán se consolida le empresa, surgiendo un nuevo miembro del grupo: ARFI DISEÑO DEL VALLE, S.A. DE C.V. En ese mismo año se abre una pequeña sucursal de CONTROL TECNICO DE FLUIDOS ARFI, S.A. DE C.V. ubicada en la calle de Francisco Sarabia, en 1998 se apertura una nueva sucursal en la colonia Sol Naciente, para atender a la zona oriente de nuestra ciudad.

● EL GRUPO ARFI EN LA ACTUALIDAD

Durante un periodo relativamente corto, GRUPO ARFI ha tenido una creciente evolución, ya que actualmente cuenta con más de 64 colaboradores y sus ventas anuales que en 1986 que fueron del orden de 30 Millones de Pesos, en 1999 alcanzaron la cifra de más de 40 Millones de Pesos. Maneja más de 5,000 diferentes productos clasificados en 54 familias que se dividen en cuatro líneas generales:

- Línea 1 Material Eléctrico y Tubería de Cobre
- Línea 2 Tubería, Válvulas, Plomería y Material Hidráulico
- Línea 3 Acabados Para la Construcción.
- Línea 4 Pinturas y Accesorios

El grupo abarca los mercados de las regiones Centro y Sur del Estado, siendo líder en ventas de los principales productos que comercializa.

En el mes de Noviembre año 2001 se abre una sucursal, en la calle Juárez esq. Fco. Villa denominada comercialmente ByB Vitropisos Juárez, en Diciembre del mismo la sucursal Sol Naciente desaparece, posteriormente en Septiembre 2002 la sucursal de Sarabia cambia también comercialmente su nombre ByB Vitropisos Sarabia

● OBJETIVOS

Los Objetivos Generales del Grupo son la finalidad o las metas que pretendemos alcanzar con la formación del equipo y que cualquier empresa con principios bien fundados, debería de buscar como mínimo. Los Objetivos de una verdadera empresa comercial y por lo tanto de Grupo ARFI son 3:

1.- Objetivo Económico:

Toda sociedad comercial se forma con la finalidad de que la inversión de sus socios sea altamente redituable a corto y mediano plazo, es decir, GENERAR UTILIDADES. Por supuesto, el objetivo económico del Grupo ARFI es la generación de Utilidades Reales, que permitan por una parte la expansión continua de la empresa, y por otra la distribución de dividendos a sus socios.

2.- Objetivo Social:

Las empresas en su creación promueven la generación de fuentes de empleo, activando la economía y proporcionando el sustento de las familias que dependen de ellas, además participan a su personal de las prestaciones sociales que por ley les corresponden, es decir, seguridad social, aportaciones para el fondo de vivienda, seguros de retiro, etc.

En el Grupo ARFI, actualmente se cuenta con más de 60 plazas de empleo y se otorgan más de las prestaciones que por Ley corresponden, como lo son el Seguro de Vida y Fondo de Ahorro. Aunado a lo anterior el personal se encuentra en etapas de capacitación continua que no sólo permiten la especialización en su trabajo, ya que diferentes cursos se destinan desarrollo personal del individuo.

3.- Objetivo de Servicio:

Las organizaciones comerciales de cualquier tipo, se crean para cumplir con los objetivos anteriores a través de la satisfacción de las necesidades de los consumidores. Así, el Objetivo de Servicio del Grupo ARFI es que la población en que este se desarrolla (Posibles Clientes) tengan a la mano los productos y servicios que necesitan para cumplir con su deseo de consumo. En Grupo ARFI se cuenta con más de 5,000 tipos de productos y diferentes tipos de servicios que permiten una amplia gama de posibilidades para el consumo de la población.

● CAPACITACION

En ARFI, debemos destinar una cantidad de tiempo importante para la capacitación técnica y humana del personal, a través de impartir cursos de manera continua, realizando además evaluaciones de desempeño, para corregir las desviaciones más importantes que nos impidan lograr nuestras metas.

La empresa tiene la obligación y la necesidad de capacitar al personal, sin embargo, el personal debe sentir la misma necesidad y tiene por lo tanto, la misma obligación para aprender, por ello debe exigir a la empresa su capacitación continuamente.

En Grupo ARFI, existen algunos cambios que se han realizado y muchos más por desarrollarse, se pretende paso a paso cambiar de una empresa dividida en departamentos funcionales a una organización por PROCESOS y EQUIPOS. Todos somos parte de Todos, por ello es muy importante contar con el Trabajo en Equipo.

El conocer nuestra MISIÓN es de vital importancia para el funcionamiento del EQUIPO, ya que todos sabremos a dónde nos dirigimos, nos despeja las dudas de lo que queremos conseguir, así como la forma de relacionarnos con nosotros mismos y, por supuesto, con los CLIENTES. En otras palabras, la MISIÓN nos debe servir de base para tomar las decisiones correctas para lograr nuestros objetivos, evitando confusiones y diferencias, ya que si todos sabemos qué queremos, sabremos cuál es el mejor camino para conseguirlo.

MISIÓN:

Obtener la Mayor Utilidad posible del Capital Invertido, contando con Personal en Constante Desarrollo Profesional y Humano, para ofrecer a nuestros Clientes Productos y Servicios de la más Alta Calidad, buscando siempre que reciban más de lo que esperan por su compra, para lograr así, que cada día más Clientes nos prefieran a fin de generar un crecimiento continuo, que nos permita crear más y mejores fuentes de empleo en nuestra comunidad, colaborando también con ella a preservar y mejorar el Medio Ambiente.

Como pudimos observar, Nuestra Misión Cuenta con 5 Principales Puntos:

1. Obtener la Mayor Utilidad Posible
2. Contar con Personal en Constante Desarrollo
3. Ofrecer Productos y Servicios de la más Alta Calidad
4. Crecer para crear Más y Mejores Fuentes de Empleo
5. Ayudar a Preservar y Mejorar el Medio Ambiente

CONTAR CON PERSONAL EN CONSTANTE DESARROLLO

Con el objeto de que nuestro equipo se integre con personal adecuado, este deberá cumplir y desarrollar los 14 puntos de las características del personal que mencionamos anteriormente. Sin embargo, de esos puntos requiere una atención especial el que se refiere al deseo de superación. Aquí es muy importante comprender que NO basta el deseo de Superación, es necesario un esfuerzo permanente en capacitación, para lo cual se requiere que planeen su desarrollo y solicite, EXIJAN e IMPARTAN capacitación.

En las solicitudes de empleo muchos candidatos ponen como meta en la vida: “Superarme para ser mejor cada día”, esto es perfecto, pero ¿Qué están haciendo para “superarse y ser mejor cada día? Con ello concluimos que en ARFI, NO se necesita gente con “DESEOS DE SUPERACION”, SE NECESITA GENTE QUE SE SUPERE CONSTANTEMENTE, y así pueda ser mejor cada día.

CRECER PARA CREAR MAS Y MEJORES FUENTES DE EMPLEO.

El cumplir con todos los puntos anteriores de nuestra MISIÓN, nos permitirá hacer nuestro trabajo de una manera mejor y nos permitirá también detectar nuevas oportunidades de negocio en otras áreas, y todo ello, necesariamente nos debe conducir a que nuestra empresa se desarrolle y sea cada día más grande, por lo que necesitaremos de más colaboradores, y con ello generaremos más fuentes de trabajo, pero siempre tratando de que el personal no busque sólo una remuneración económica en nuestro EQUIPO, sino que se sienta parte del mismo, que definitivamente sea ARFI el lugar donde quiere trabajar, y que su desempeño le permita ser retribuido con percepciones que satisfagan ampliamente sus necesidades.

En Grupo ARFI estamos contentos con tu ingreso y esperamos sentirnos pronto orgullosos de tu colaboración, te damos la más cordial bienvenida a cualquiera de sus empresas, esperando que te sientas muy pronto parte de nuestra familia. Estamos seguros de que Tu integración al grupo será rápida y de la mejor forma posible. Aprende y Comprende el significado de nuestra MISIÓN, y utilízala siempre como marco de referencia para la toma de decisiones que tengas que hacer en el desarrollo de tus funciones, con ello no

serás un empleado más, sino un verdadero COLABORADOR. (ARCHIVO CONTROL TÉCNICO DE FLUIDOS ARFI)

Lo anterior se maneja, dentro de la empresa, como parte inicial del manual que se entrega a los trabajadores, en el momento de su incorporación a la misma. Sin embargo para este caso práctico anexamos lo siguiente como aportación esencial de información para el trabajador .

Dependiendo de la empresa y el área en la cual vas a desempeñar tus funciones, el encargado principal de la misma te dará una breve plática de las actividades que en ella se realizan y te mostrará los procedimientos principales de sus operaciones, los documentos más importantes que se emplean, así como las funciones específicas del puesto para el cual fuiste contratado.

En el departamento de contabilidad te darán de alta y realizarán tu contrato individual de trabajo. Antes de firmarlo, analízalo cuidadosamente y cualquier duda pide inmediatamente aclaración de la misma. Así mismo, exige una copia del reglamento Interno de la empresa, para que conozcas tus derechos y obligaciones generales. Por favor exígele a este departamento, que te den una plática breve de esta inducción.

4.2 CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES Y DERECHOS QUE INTEGRA ACTUALMENTE LA NOMINA

Dicho programa fue implantado desde hace más de 10 años con el fin de realizar un manejo seguro del pago y registro de cada uno de los trabajadores

de la misma empresa, lo anterior se debe al gran crecimiento de colaboradores que labora dentro de ella.

El programa Microsip Nómina se eligió por la opción de que dicho programa puede aceptar la opción de cambios en caso de error en el cálculo de la nómina de algún trabajador.

La desventaja del programa es que contablemente no se puede elaborar pólizas, que permitan el registro y combinación en este caso del programa Contpaq a su vez con el programa Microsip. Sin embargo el registro contable se realiza por separado reflejando en si cada uno de los mismos rubros manejados dentro de la misma elaboración de la nómina.

El cálculo de la nómina es realizado por la persona con el cargo de Auxiliar de Contraloría, forma parte del personal del área contable, quien con la asesoría directa del Contralor y Contador realizan la nómina quincenal de la empresa Control técnico de Fluidos ARFI, y además las de las dos sucursales, (Juárez y Sarabia) así como la de las otras tres empresas, Lázaro, Apatzingán e Instalaciones y Servicios.

La elaboración de la nómina se inicia de dos a tres días de anticipación, con la intención de esclarecer cada uno de los rubros por trabajador, es decir, en caso de algún cambio o aclaración por concepto del sueldo y de alguna de las prestaciones se realizará antes de realizar el pago al trabajador.

Para el control estricto de los sueldos es necesario elaborar la prenómina, esta se identifica como la anticipación de la impresión de los recibos por cada trabajador, la cual permite hacer corrección a cualquier trabajador en específico. La prenómina es revisada y autorizada por el contralor de la empresa,

Las prestaciones otorgadas por la empresa son propuestas por el contador y autorizadas por el Contralor, así mismo los aumentos o disminuciones. Dichas prestaciones deben enfocarse al beneficio del trabajador y patrón, con el fin primordial de proporcionar a la empresa un ahorro financiero y un sueldo en acorde a las actividades del trabajador.

4.3 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

Para poder establecer una propuesta es necesario revisar documentación existente que nos permita crear nuevos conceptos, y de igual manera desarrollar objetivos y establecer una hipótesis que nos lleve a

encontrar opciones que nos permitan dar un beneficio para el patrón y una estrategia administrativa y financiera para la empresa.

4.3.1 OBJETIVOS

Conocer las prestaciones y pagos que integra la nómina, mediante el análisis de cada una de ellas para proponer un mecanismo que ayude en la retribución al trabajador y a la empresa.

4.3.2 HIPOTESIS

La nómina de la empresa ARFI debe adicionar conceptos para retribuir al trabajador y la empresa .

4.3.3 TECNICAS DE INVESTIGACIÓN OBSERVACIÓN

Al analizar la empresa físicamente encontramos que en cuanto a su ambiente de trabajo es muy bueno, ya que al convivir con ellos se percibe el compañerismo que existe de forma general.

La rotación de trabajadores no es muy continua, en promedio se realiza cada 6 u 8 meses, la razón es una propuesta mejor de trabajo. Es importante señalar que dentro de la empresa incluyendo sucursales, laboran actualmente 65 empleados, el 40% de los trabajadores tienen una antigüedad de más de 3 años laborando dentro de la entidad.

En caso de que exista alguna controversia laboral, se resolverá por intervención del Contador y en su caso de gravedad se analizará con el Contralor estableciendo nuevas normas si así se requiere.

De igual forma las herramientas necesarias para realizar las labores requeridas, deben ser solicitadas a sus jefes inmediatos quien pedirá previa autorización al Contralor por medio de vales, los cuales contienen los datos generales de la empresa, para el momento de llegado el artículo por quien fue solicitado y poder realizar el pago de este gasto.

En cuanto a las exigencias de los patrones hacia los trabajadores son delegadas sus ocupaciones por medio de los jefes inmediatos, en caso de no

ser cumplidas y ser una falta grave se determina la sanción que este se le ha de otorgar como medida de control general de la empresa,

Una de las exigencias generales de la empresa hacia los trabajadores es la puntualidad, y como medida de control se ha establecido un reloj checador, el cual fue impuesto a partir del mes de junio generando un apoyo claro para el trabajador y para el patrón, el momento de poder determinar el número de retardos acumulados durante la quincena, de manera que quien acumule 5 retardos durante cada quincena se le descontará sólo $\frac{1}{2}$ día, y en caso de obtener 10 retardos le será descontado 1 día completo.

REVISIÓN DOCUMENTAL RECOPIADOR DE REPORTE DE NÓMINA.

◆Quincenal El reporte que se otorga al departamento de cuentas por pagar, es el mismo que posteriormente, después de realizado los traspasos a la cuenta bancaria de cada uno de los trabajadores, es archivado en el recopilador denominado NOMINA CONTROL 2002 (según sea al año).

A diferencia de la impresión del recibo, el reporte se realiza en hoja blanca sin membretes en forma continua.

◆Anual Existe un reporte en el cual se acumula el total de percepciones incluido el aguinaldo. Lo anterior nos permite determinar la antigüedad de cada trabajador y determinar el monto percibido para así realizar el cálculo de la declaración anual de sueldos y salarios y poder determinar los datos para un informe interno y fiscal de la empresa.

4.4 INTEGRACION DE LA NOMINA DATOS DE LA EMPRESA

El recibo que actualmente se otorga a cada trabajador de esta empresa lleva como encabezado el Nombre y Denominación Social, así como el Registro Federal.

Posteriormente en la parte inferior derecha señala el tipo de Nómina, Y tiempo de pago que se realiza:

NOMINA: Quincenal 15/SEP/2002

El anterior programa nos permite dar de alta a varias empresas, sin embargo al comenzar con la operación de proceso de la Nómina dentro del

rubro Exclusividad , nos señala que sólo permite calcular la nómina a un usuario a la vez y de una sola entidad.

DATOS DEL TRABAJADOR

Actualmente la empresa ARFI, cuenta con 65 empleados, al ingresar un empleado debe darse de alta dentro del programa, los datos personales del trabajador deben ser :

- NOMBRE : El nombre del trabajador debe ser completo iniciando por los apellidos.
- R.F.C.: Es indispensable no cometer error de captura en éste dato ya que representa la edad del trabajador, y en el momento de la declaración de sueldos y salarios anual debe coincidir.
- No. DE SEGURIDAD SOCIAL: Es el número asignado al trabajador, el cual se obtiene al momento de registrarlo en el IMSS, este dato es de importancia tanto para el trabajador como para el patrón ya que en determinado momento, la urgencia de localizar su número requerirá revisar expedientes personales, sin embargo con el número impreso en cada recibo de nómina otorgado al trabajador , nos permite obtenerlo en forma rápida.
- DEPARTAMENTO: Con este concepto se permite identificar el área de la empresa en que labora el trabajador.
- PUESTO: Nos permite identificar los labores de dicho trabajador
- SUELDO DIARIO: Nos determina la cantidad percibida por día laborable dentro de 8 horas diarias.

PRESTACIONES OTORGADAS DENTRO DE LA EMPRESA

Para que el programa nos reconozca las prestaciones que debe otorgar es importante registrar y dar de alta dentro del catálogo otorgándole un número y la descripción del concepto indicando si la cuenta es una prestación gravable, es decir que dicha cuenta integra para el pago de cuotas al IMSS, o en su caso ser una cuenta exenta de integración para las cuotas al IMSS.

CONCEPTOS GRAVABLES

Sueldo.- Dentro de este se enmarca el sueldo diario percibido por día, este es fijo y sólo se otorga un cambio autorizado por el contralor de la empresa.

Premio por puntualidad.- Dicho concepto se otorga mensualmente, representa un incentivo. De manera que si el trabajador reúne quincenalmente cinco retardos se le descontará 1/2 día de su sueldo, en el caso de reunir diez retardos durante la quincena se descontará 1 día completo de sueldo.

Premio por asistencia.- Este incentivo se aplica de manera mensual. Se descuenta sólo en caso de tener falta injustificada, descontado del sueldo diario.

Comisiones.- Se otorgan en base a las ventas mensuales. Y a los porcentajes establecido por el contralor para cada uno de los agentes de ventas. Lo anterior se determina en base a los movimientos obtenidos por medio del programa Multipro.

Gratificación.- Es un estímulo por la realización de una actividad extra a las labores correspondientes del trabajador.

Horas Extras,. Es el pago de las horas trabajadas después del tiempo correspondiente a 8 horas marcadas, este pago se realiza en base a lo estipulado EN LA Ley Federal del trabajo.

Vacaciones.- Estas se calculan y otorgan en base e la ley Federal del Trabajo.

P.T.U.- Es el pago que realiza la empresa de acuerdo a su proporción, y en base a la utilidad del año anterior. El pago se realiza en Mayo del año siguiente al de la obtención de la utilidad.

CONCEPTOS EXENTOS

Prima Vacacional.- Se otorga y calcula en base a la ley.

Préstamo. a cuenta de Comisión.- Es un préstamo anticipado otorgado a los trabajadores que así lo soliciten.

Despensa.- Se otorga en especie, por medio de vales a todo el personal mayor a 3 meses de labores dentro de la empresa.

Crédito Fiscal.- Se otorga de acuerdo a las tablas de ley del SIR.

Ayuda P/ Alimentación.- Esta prestación es otorgada en moneda a todos los trabajadores que laboran actividades dentro de los almacenes.

Ayuda P/ transporte.- Dicha prestación se otorga en moneda en proporción al sueldo del trabajador,

Horas Extras.- Es el pago de las horas trabajadas después del tiempo correspondiente a 8 horas marcadas al día. De acuerdo a ley el 50% corresponde a prestación exenta. Hasta el tope de 5 salarios mínimos de ley.

4.5 PROPUESTA DE INTEGRACIÓN DE SALARIOS PARA EL CALCULO DE LOS IMPUESTOS

Como anteriormente se mencionó la nómina que actualmente presenta la empresa, en forma quincenal, presenta rubros exentos que permiten a esta y a sus trabajadores a realizar un menor pago de ISR, obteniendo una base menor por medio de los conceptos señalados en el Art.109 así como disminuir las cuotas al obrero patronales al IMSS apegados en la ley de esta misma.

Debido a que esta empresa genera un crecimiento es necesario establecer otros conceptos y nuevas propuestas con el fin de crear un mayor interés de los trabajadores en cada una de las actividades, y generando un ahorro fiscal para la empresa, de la misma manera que beneficie al trabajador y a la empresa.

A continuación se redactarán y presentaran las propuestas que se consideran necesarias como adecuaciones de mejora hacia la nómina actual.

Exentos

Se consideran conceptos exentos para efectos de la ley de ISR según Art.109

A) BECAS EDUCACIONALES

Se entiende dentro de este

- Las colegiaturas,
- Uniformes
- Zapatos,
- Útiles
- Clases de inglés
- Clase de computación.

Este concepto esta exento, ya que forma parte de los conceptos de previsión social el cual se otorgará en forma general para todos los trabajadores.

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

Se debe presentar comprobante de pago de cualquiera de los conceptos.

Para conservar su beca debe obtenerse un promedio de 8.5 como mínimo, de lo contrario se pierde esta beca.

Se presentará por escrito la razón por la que debe cursar u obtener dicha prestación

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el trabajador:

- Se crea una confianza así como un impulso de mejora y aprendizaje de conocimientos y aptitudes, en caso de que fuera este quien tomara el curso.
- De lo contrario si la beca se otorga a los hijos de los trabajadores es un apoyo total ya que este gasto se debe de realizar de forma necesaria, y realmente representa un financiamiento no rechazable.

Para el patrón:

- Representa una aportación exenta. De tal forma que su pago es reembolsable, puesto que se disminuye del pago total de impuestos, o en su caso el pago que se debe realizar por el concepto de pago de sueldos es menor.
- Administrativamente se cuenta con gente de un mayor nivel ejecutivo y se crea un ambiente laboral de competencia de un rango ejecutivo confiable.
- Existe un atractivo interés del trabajador, de participar en las labores que se llevan a cabo en la empresa.

B) REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS

Este concepto también se otorga para todos los trabajadores.

Solo se podrán contemplar dentro de este:

- Estudios con carácter de Urgente
- Medicamentos y/o tratamiento general de un médico especialista, mismo con carácter de urgencia.
- Gastos dentales

Se entiende con carácter de urgencia a los estudios que deben presentarse a más tardar al día siguiente de la revisión, y que por cualquier circunstancia dentro del servicio del Seguro social sean programados de 15 días a un mes posterior.

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

Para realizar el reconocimiento de estos se deben realizar bajo los requisitos que a continuación se señalan:

- El tope del gasto será de \$1500.00
- El comprobante por escrito
- El pago de este será en el momento de acuerdo al hecho
- Sólo se otorgará a los propios trabajadores y a los familiares de 1ª instancia así como a familiares de forma descendiente.

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el trabajador.

Es una remuneración que integra en su salario., ya que forma parte de la previsión social y es general para todo trabajador.

- En caso de no contar con el recurso económico en el momento necesario, este tiene el apoyo útil de dicha prestación.

Para el patrón:

- Igual que la prestación anterior, esta representa un ingreso exento, por lo cual disminuye el pago de impuestos por concepto de sueldo.
- Es una prestación que adicionada al IMSS, hace que el trabajador considere un apoyo y se sienta aún mas comprometido con la empresa.

G r a v a d o s

De cualquier forma para la empresa estos conceptos pueden no presentar un beneficio fiscal o económico, sin embargo el beneficio laboral es mayor al que actualmente se obtiene.

A) REINTEGRO DE DEDUCCIONES POR JUSTIFICACIÓN

Dentro de este concepto se deben manejar todos aquellos descuentos erróneos que se hayan hecho por medio de la misma nómina.

La anterior propuesta se realizó en base a que en el momento de determinar las percepciones anuales se arroja un saldo no real, ya que si hubo algún error en la nómina de un trabajador al final del año, sus percepciones serán menores a las reales por lo tanto al momento de determinar el pago de su aguinaldo será menor ya que dentro de este concepto de aguinaldo se toman los días trabajados + el total de las percepciones anuales.

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

- En esta propuesta sólo se maneja como política que realmente sea un reintegro de error de pago de nómina
- En su caso de algún concepto que no se haya otorgado con anterioridad.
- Se podrá manejar solo del año de ejercicio

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el trabajador:

- En base a que el aguinaldo es pagado por los días y a la percepción total recibida en el año por su trabajo, tiene la oportunidad de que si existió algún error, su percepción sea considerada dentro del total de sus percepciones.

Para la empresa:

- Se considera un mayor control, ya que se dará de alta dentro del programa que actualmente se maneja permitiendo así un control real en los ingresos del trabajador.

B) ESTIMULO DE DESEMPEÑO

Este concepto representa una estrategia laboral, consiste en desarrollar un informe por líneas en el cual se propone al mejor trabajador del mes de esta línea, de las seis líneas establecidas serán seleccionados por el contador de la empresa 3 lugares ganadores del 15% adicional sobre su sueldo, en base a la descripción establecida .

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

Se evaluarán entre estos 6 las ventajas y desventajas como ejemplo citaremos lo siguiente:

Existe un empate entre la línea 1,3,5 y 6 sin embargo, retomando las observaciones y políticas establecidas para el goce de este concepto la persona calificada de la línea 1 tuvo una queja de los trabajadores de la línea 4, por lo tanto se resuelve que los acreedores al premio son los trabajadores de las líneas 3,5 y 6 .

Por lo tanto se evaluará estrictamente lo siguiente:

- No faltas
- No retardos
- Excelente aptitud
- Desempeño real y exitoso en sus labores

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el Trabajador:

- Representa una aportación adicional a su sueldo mensual
- Es un estímulo real y útil para la elaboración de su trabajo
- Buscará mantener un ambiente laboral estable.

Para la empresa:

- Se crea un ambiente de competencia laboral
- Se evitan los reclamos y discrepancias en los mismos labores de empresa
- Disminuyen en gran porcentaje las quejas entre los mismos trabajadores.

C) ACREDITACION POR AÑOS DE SERVICIO PERSONAL O ESTIMULO DE ANTIGÜEDAD

Debido al análisis de la empresa, se presenta que el 40% tiene una antigüedad de 3 años.

- La propuesta establecida es otorgar la prima vacacional de un 15 a un 20% a partir de los 3 años.

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

- Esta propuesta será anualmente, y se otorgará en el momento de que el trabajador cumpla con su antigüedad.
- Deberá obtener un mínimo de referencias de quejas

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el trabajador:

- Adicionalmente a su sueldo y percepciones anuales contará con un ingreso económico

Para la empresa:

- Mantendrá una estabilidad de rotación de los trabajadores.
- Se obtiene una mayor seguridad en conservar al trabajador con la confianza de dar una capacitación no desaprovechada

4.5.1 ESQUEMA DE NOMINA ACTUAL

CONTROL TÉCNICO DE FLUIDOS ARFI, S.A. DE C.V.					
CTF 840913-H51					
Nomina: QUINCENAL al 15/Jul/02					
Empleado: 0324 MANRIQUEZ NÚÑEZ JULIO			Depto: LINEA 4		
R.F.C. : MANJ 741010 MP9			Puesto: JEFE DE LINEA 4		
Seg.Soc. : 53 89 68 2093 2 BCMER: 1012500-2			Sueldo diario: 40		
P E R C E P C I O N E S				R E T E N C I O N E S	
Dias/hrs	Descripción	Gravable	Exento	Descripción	Retención
15	Sueldo	600.00		Fondo de ahorro	145.00
	Premio Puntualidad	221.49		Crédito Infonavit	229.08
	Premio asistencia	221.49		Seg. Social	19.20
	Crédito Fiscal		111.58		
	Despensa		480.00		
	Ayuda P/transporte		215.00		
	Ayuda P/Alimentación		280.00		
Total de percepciones		2129.56		Recibí de este empresa todas las percepciones que marca la ley Federal de Trabajo por el período que hoy termina, sin que a la fecha se me adeude ninguna cantidad por estos conceptos	
Total de retenciones		<u>374.08</u>			
A pagar en efectivo ****		1275.48			
En especie ****		480.00			
Desglose de Moneda					
\$100=12 \$50=1 \$20=1 1=5 0.50=1					
				_____ Firma del Empleado	

Es importante mencionar que cada uno de los conceptos anteriores que se desprenden de previsión social son otorgados en base a ley, los conceptos subrayados gravan para el pago del IMSS ,los conceptos no subrayados se detallan dentro de este capítulo en el punto 4.4 dentro de la descripción de las prestaciones otorgadas por la empresa. Se presenta por separado ya que a continuación se presenta la propuesta de adiciones explicadas dentro del concepto propuesta de integración de salarios para el calculo de impuestos.

4.5.2 EJEMPLO DE NOMINA ACTUAL Y ADICIONES

CONTROL TÉCNICO DE FLUIDOS ARFI, S.A. DE C.V.					
CTF 840913-H51					
Nomina: QUINCENAL al 15/Jul/02					
Empleado: 0324 MANRIQUEZ NÚÑEZ JULIO			Depto: LINEA 4		
R.F.C. : MANJ 741010 MP9			Puesto: JEFE DE LINEA 4		
Seg.Soc. : 53 89 68 2093 2			BCMER: 1012500-2		
Sueldo diario: 40					
P E R C E P C I O N E S				R E T E N C I O N E S	
Dias/hrs	Descripción	Gravable	Exento	Descripción	Retención
15	Sueldo	600.00		Fondo de ahorro	145.00
	Premio Puntualidad	221.49		Crédito Infonavit	229.08
	Premio asistencia	221.49		Seg. Social	39.80
	Crédito Fiscal		111.58		
	Despensa		480.00		
	Ayuda P/transporte		215.00		
	Ayuda P/Alimentación		280.00		
	<i>Becas educacionales</i>		<i>168.00</i>		
	<i>Estimulo de desem.</i>		<i>252.00</i>		
	<i>Reintegro ded. X just.</i>		<i>100.00</i>		
Total de percepciones		2649.56		Recibí de este empresa todas las percepciones que marca la ley Federal de Trabajo por el periodo que hoy termina, sin que a la fecha se me adeude ninguna cantidad por estos conceptos	
Total de retenciones		403.88			
A pagar en efectivo ****		1765.71			
En especie ****		480.00			
Desglose de Moneda			_____		
\$100=17 \$50=1 \$ 10=1 1=5 0.50=1			Firma del Empleado		

La adición de Becas educacional representa el 10% del sueldo + vales de despensa ya que este forma parte del sueldo separado de los demás conceptos

Estimulo de desempeño en este caso se otorgo el 15% calculado sobre el sueldo + vales de despensa.

Reintegro de deducciones por justificación este concepto puede ser variable, en este mes se otorgo debido a que en el mes de mayo existió un error y se abono a su cuenta de deudores diversos 100\$ y se corrigieron en este mes.

Acreditación por años de serv. Personal o estímulo de antigüedad. Este se otorga dentro de los ingresos gravados al cumplir el trabajador los años determinados, en este caso de 3 años.

Reembolso de gastos médicos Este concepto no se presenta debido a que no existió un gasto erogado por el trabajador en este mes. En caso contrario sólo se suma a los ingresos exentos.

La importancia de considerar ingreso exento o gravado es que automáticamente disminuye la base de impuesto para ISR así como los conceptos que integran y no al salario base de cotización del IMSS por lo cual puede variar de una quincena a otra o incluso de un mes a otro ya que pueden aumentar o disminuir los conceptos gravados y exentos.

EFECTO Y BENEFICIO PARA EL TRABAJADOR

Como fin primordial de este trabajo se integra la propuesta de estos conceptos con el fin de mejorar las alternativas laborales por medio de la nómina de esta empresa generando beneficios para patrón y trabajador.

Así como otorgar primordialmente para el trabajador una herramienta que puede utilizar para diferentes actividades como es:

- Comprobante para la adquisición de crédito bancario
- Comprobante para la adquisición monetario en alguna otra institución de crédito autorizada

-Comprobante de adquisición para préstamos de cualquier categoría en el caso de ser exigible este documento de la nómina

Debemos recordar que la nómina representa una remuneración de las actividades que se realizan anterior al pago de esta. Por tal motivo la nómina para el trabajador es un documento con validez oficial siempre y cuando se presente en ella sus datos personales así como el número de seguridad social, sus pagos desglosados retenciones y declarando que a la fecha de pago no se adeude cantidad o en su caso erróneo alguna notificación importante.

Lo anterior es con la finalidad de que el trabajador quede satisfecho con lo estipulado en la misma por eso también es importante el firmar la misma y aclarar dudas en el momento de la elaboración de misma, ya que con esta acción se cumplirá una de las secciones que se haya estipulado en el contrato firmado en su caso al inicio de la relación laboral y así evitar o aclara según el caso, todas las situaciones futuras laborales.

EFECTO Y BENEFICIO PARA EL PATRON

+ El patrón debe guardar en su poder el original firmado por el trabajador y proporcionarle al mismo una copia con iguales cantidades al original, en ningún caso esta será diferente a la que se haya firmado, y de ser así, el trabajador debe ser enterado en su momento dejando el pago que a su acuerdo quede en ultima instancia

+ El patrón presentará en su caso requerido, los documentos comprobatorios de pago de nómina para alguna autoridad que así lo requiera.

+ Como en el caso de esta empresa se utiliza un programa de elaboración de la nómina que emite un listado del pago de los trabajadores se dejará como documento para conciliar dicho pago con los recibos que puedan firmar los trabajadores.

+ Al igual que al trabajador, la nómina para el patrón representa un documento comprobatorio y de aclaración para situaciones laborales que se presenten en un futuro.

4.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

Grupo ARFI Nació en Uruapan, Michoacán en el año de 1984 con la empresa CONTROL TECNICO DE FLUIDOS ARFI, que entonces comercializaba solamente tubería y válvulas Industriales, en un pequeño local ubicado en el paseo Lázaro Cárdenas No. 2014. En 1986 se incluyeron nuevas líneas de productos como plomería y materiales para sistemas de riego, posteriormente se integraron 3 empresas que comercializan materiales para acabados en la construcción, sistemas hidráulicos y material eléctrico. En 1988 se creó en la Ciudad de Lázaro Cárdenas, Michoacán, la empresa FERRETERIA ARFI DEL PACIFICO, S.A. DE C.V. con el mismo giro que la empresa de Uruapan. En 1991 se inician actividades en Apatzingán a través de una sucursal de Uruapan y en el año siguiente se inauguró una sucursal de FERRETERÍA ARFI DEL PACÍFICO, S.A. DE C.V. en la Cd. de Zihuatanejo, Gro. En 1996 se cierra esa sucursal y en Apatzingán se consolida le empresa, surgiendo un nuevo miembro del grupo: ARFI DISEÑO DEL VALLE, S.A. DE C.V. En ese mismo año se abre una pequeña sucursal de CONTROL TECNICO DE FLUIDOS ARFI, S.A. DE C.V. ubicada en la calle de Francisco Sarabia, en 1998 se apertura una nueva sucursal en la colonia Sol Naciente, para atender a la zona oriente de nuestra ciudad.

● EL GRUPO ARFI EN LA ACTUALIDAD

Durante un periodo relativamente corto, GRUPO ARFI ha tenido una creciente evolución, ya que actualmente cuenta con más de 64 colaboradores y sus ventas anuales que en 1986 que fueron del orden de 30 Millones de Pesos, en 1999 alcanzaron la cifra de más de 40 Millones de Pesos. Maneja más de 5,000 diferentes productos clasificados en 54 familias que se dividen en cuatro líneas generales:

- Línea 1 Material Eléctrico y Tubería de Cobre
- Línea 2 Tubería, Válvulas, Plomería y Material Hidráulico
- Línea 3 Acabados Para la Construcción.
- Línea 4 Pinturas y Accesorios

El grupo abarca los mercados de las regiones Centro y Sur del Estado, siendo líder en ventas de los principales productos que comercializa.

En el mes de Noviembre año 2001 se abre una sucursal, en la calle Juárez esq. Fco. Villa denominada comercialmente ByB Vitropisos Juárez, en Diciembre del mismo la sucursal Sol Naciente desaparece, posteriormente en Septiembre 2002 la sucursal de Sarabia cambia también comercialmente su nombre ByB Vitropisos Sarabia

● OBJETIVOS

Los Objetivos Generales del Grupo son la finalidad o las metas que pretendemos alcanzar con la formación del equipo y que cualquier empresa con principios bien fundados, debería de buscar como mínimo. Los Objetivos de una verdadera empresa comercial y por lo tanto de Grupo ARFI son 3:

1.- Objetivo Económico:

Toda sociedad comercial se forma con la finalidad de que la inversión de sus socios sea altamente redituable a corto y mediano plazo, es decir, GENERAR UTILIDADES. Por supuesto, el objetivo económico del Grupo ARFI es la generación de Utilidades Reales, que permitan por una parte la expansión continua de la empresa, y por otra la distribución de dividendos a sus socios.

2.- Objetivo Social:

Las empresas en su creación promueven la generación de fuentes de empleo, activando la economía y proporcionando el sustento de las familias que dependen de ellas, además participan a su personal de las prestaciones sociales que por ley les corresponden, es decir, seguridad social, aportaciones para el fondo de vivienda, seguros de retiro, etc.

En el Grupo ARFI, actualmente se cuenta con más de 60 plazas de empleo y se otorgan más de las prestaciones que por Ley corresponden, como lo son el Seguro de Vida y Fondo de Ahorro. Aunado a lo anterior el personal se encuentra en etapas de capacitación continua que no sólo permiten la especialización en su trabajo, ya que diferentes cursos se destinan desarrollo personal del individuo.

3.- Objetivo de Servicio:

Las organizaciones comerciales de cualquier tipo, se crean para cumplir con los objetivos anteriores a través de la satisfacción de las necesidades de los consumidores. Así, el Objetivo de Servicio del Grupo ARFI es que la población en que este se desarrolla (Posibles Clientes) tengan a la mano los productos y servicios que necesitan para cumplir con su deseo de consumo. En Grupo ARFI se cuenta con más de 5,000 tipos de productos y diferentes tipos de servicios que permiten una amplia gama de posibilidades para el consumo de la población.

● CAPACITACION

En ARFI, debemos destinar una cantidad de tiempo importante para la capacitación técnica y humana del personal, a través de impartir cursos de manera continua, realizando además evaluaciones de desempeño, para corregir las desviaciones más importantes que nos impidan lograr nuestras metas.

La empresa tiene la obligación y la necesidad de capacitar al personal, sin embargo, el personal debe sentir la misma necesidad y tiene por lo tanto, la misma obligación para aprender, por ello debe exigir a la empresa su capacitación continuamente.

En Grupo ARFI, existen algunos cambios que se han realizado y muchos más por desarrollarse, se pretende paso a paso cambiar de una empresa dividida en departamentos funcionales a una organización por PROCESOS y EQUIPOS. Todos somos parte de Todos, por ello es muy importante contar con el Trabajo en Equipo.

El conocer nuestra MISIÓN es de vital importancia para el funcionamiento del EQUIPO, ya que todos sabremos a dónde nos dirigimos, nos despeja las dudas de lo que queremos conseguir, así como la forma de relacionarnos con nosotros mismos y, por supuesto, con los CLIENTES. En otras palabras, la MISIÓN nos debe servir de base para tomar las decisiones correctas para lograr nuestros objetivos, evitando confusiones y diferencias, ya que si todos sabemos qué queremos, sabremos cuál es el mejor camino para conseguirlo.

MISIÓN:

Obtener la Mayor Utilidad posible del Capital Invertido, contando con Personal en Constante Desarrollo Profesional y Humano, para ofrecer a nuestros Clientes Productos y Servicios de la más Alta Calidad, buscando siempre que reciban más de lo que esperan por su compra, para lograr así, que cada día más Clientes nos prefieran a fin de generar un crecimiento continuo, que nos permita crear más y mejores fuentes de empleo en nuestra comunidad, colaborando también con ella a preservar y mejorar el Medio Ambiente.

Como pudimos observar, Nuestra Misión Cuenta con 5 Principales Puntos:

1. Obtener la Mayor Utilidad Posible
2. Contar con Personal en Constante Desarrollo
3. Ofrecer Productos y Servicios de la más Alta Calidad
4. Crecer para crear Más y Mejores Fuentes de Empleo
5. Ayudar a Preservar y Mejorar el Medio Ambiente

CONTAR CON PERSONAL EN CONSTANTE DESARROLLO

Con el objeto de que nuestro equipo se integre con personal adecuado, este deberá cumplir y desarrollar los 14 puntos de las características del personal que mencionamos anteriormente. Sin embargo, de esos puntos requiere una atención especial el que se refiere al deseo de superación. Aquí es muy importante comprender que NO basta el deseo de Superación, es necesario un esfuerzo permanente en capacitación, para lo cual se requiere que planeen su desarrollo y solicite, EXIJAN e IMPARTAN capacitación.

En las solicitudes de empleo muchos candidatos ponen como meta en la vida: “Superarme para ser mejor cada día”, esto es perfecto, pero ¿Qué están haciendo para “superarse y ser mejor cada día? Con ello concluimos que en ARFI, NO se necesita gente con “DESEOS DE SUPERACION”, SE NECESITA GENTE QUE SE SUPERE CONSTANTEMENTE, y así pueda ser mejor cada día.

CRECER PARA CREAR MAS Y MEJORES FUENTES DE EMPLEO.

El cumplir con todos los puntos anteriores de nuestra MISIÓN, nos permitirá hacer nuestro trabajo de una manera mejor y nos permitirá también detectar nuevas oportunidades de negocio en otras áreas, y todo ello, necesariamente nos debe conducir a que nuestra empresa se desarrolle y sea cada día más grande, por lo que necesitaremos de más colaboradores, y con ello generaremos más fuentes de trabajo, pero siempre tratando de que el personal no busque sólo una remuneración económica en nuestro EQUIPO, sino que se sienta parte del mismo, que definitivamente sea ARFI el lugar donde quiere trabajar, y que su desempeño le permita ser retribuido con percepciones que satisfagan ampliamente sus necesidades.

En Grupo ARFI estamos contentos con tu ingreso y esperamos sentirnos pronto orgullosos de tu colaboración, te damos la más cordial bienvenida a cualquiera de sus empresas, esperando que te sientas muy pronto parte de nuestra familia. Estamos seguros de que Tu integración al grupo será rápida y de la mejor forma posible. Aprende y Comprende el significado de nuestra MISIÓN, y utilízala siempre como marco de referencia para la toma de decisiones que tengas que hacer en el desarrollo de tus funciones, con ello no

serás un empleado más, sino un verdadero COLABORADOR. (ARCHIVO CONTROL TÉCNICO DE FLUIDOS ARFI)

Lo anterior se maneja, dentro de la empresa, como parte inicial del manual que se entrega a los trabajadores, en el momento de su incorporación a la misma. Sin embargo para este caso práctico anexamos lo siguiente como aportación esencial de información para el trabajador .

Dependiendo de la empresa y el área en la cual vas a desempeñar tus funciones, el encargado principal de la misma te dará una breve plática de las actividades que en ella se realizan y te mostrará los procedimientos principales de sus operaciones, los documentos más importantes que se emplean, así como las funciones específicas del puesto para el cual fuiste contratado.

En el departamento de contabilidad te darán de alta y realizarán tu contrato individual de trabajo. Antes de firmarlo, analízalo cuidadosamente y cualquier duda pide inmediatamente aclaración de la misma. Así mismo, exige una copia del reglamento Interno de la empresa, para que conozcas tus derechos y obligaciones generales. Por favor exígele a este departamento, que te den una plática breve de esta inducción.

4.2 CARACTERISTICAS DE LAS PRESTACIONES Y DERECHOS QUE INTEGRA ACTUALMENTE LA NOMINA

Dicho programa fue implantado desde hace más de 10 años con el fin de realizar un manejo seguro del pago y registro de cada uno de los trabajadores

de la misma empresa, lo anterior se debe al gran crecimiento de colaboradores que labora dentro de ella.

El programa Microsip Nómina se eligió por la opción de que dicho programa puede aceptar la opción de cambios en caso de error en el cálculo de la nómina de algún trabajador.

La desventaja del programa es que contablemente no se puede elaborar pólizas, que permitan el registro y combinación en este caso del programa Contpaq a su vez con el programa Microsip. Sin embargo el registro contable se realiza por separado reflejando en si cada uno de los mismos rubros manejados dentro de la misma elaboración de la nómina.

El cálculo de la nómina es realizado por la persona con el cargo de Auxiliar de Contraloría, forma parte del personal del área contable, quien con la asesoría directa del Contralor y Contador realizan la nómina quincenal de la empresa Control técnico de Fluidos ARFI, y además las de las dos sucursales, (Juárez y Sarabia) así como la de las otras tres empresas, Lázaro, Apatzingán e Instalaciones y Servicios.

La elaboración de la nómina se inicia de dos a tres días de anticipación, con la intención de esclarecer cada uno de los rubros por trabajador, es decir, en caso de algún cambio o aclaración por concepto del sueldo y de alguna de las prestaciones se realizará antes de realizar el pago al trabajador.

Para el control estricto de los sueldos es necesario elaborar la prenómina, esta se identifica como la anticipación de la impresión de los recibos por cada trabajador, la cual permite hacer corrección a cualquier trabajador en específico. La prenómina es revisada y autorizada por el contralor de la empresa,

Las prestaciones otorgadas por la empresa son propuestas por el contador y autorizadas por el Contralor, así mismo los aumentos o disminuciones. Dichas prestaciones deben enfocarse al beneficio del trabajador y patrón, con el fin primordial de proporcionar a la empresa un ahorro financiero y un sueldo en acorde a las actividades del trabajador.

4.3 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

Para poder establecer una propuesta es necesario revisar documentación existente que nos permita crear nuevos conceptos, y de igual manera desarrollar objetivos y establecer una hipótesis que nos lleve a

encontrar opciones que nos permitan dar un beneficio para el patrón y una estrategia administrativa y financiera para la empresa.

4.3.1 OBJETIVOS

Conocer las prestaciones y pagos que integra la nómina, mediante el análisis de cada una de ellas para proponer un mecanismo que ayude en la retribución al trabajador y a la empresa.

4.3.2 HIPOTESIS

La nómina de la empresa ARFI debe adicionar conceptos para retribuir al trabajador y la empresa .

4.3.3 TECNICAS DE INVESTIGACIÓN OBSERVACIÓN

Al analizar la empresa físicamente encontramos que en cuanto a su ambiente de trabajo es muy bueno, ya que al convivir con ellos se percibe el compañerismo que existe de forma general.

La rotación de trabajadores no es muy continua, en promedio se realiza cada 6 u 8 meses, la razón es una propuesta mejor de trabajo. Es importante señalar que dentro de la empresa incluyendo sucursales, laboran actualmente 65 empleados, el 40% de los trabajadores tienen una antigüedad de más de 3 años laborando dentro de la entidad.

En caso de que exista alguna controversia laboral, se resolverá por intervención del Contador y en su caso de gravedad se analizará con el Contralor estableciendo nuevas normas si así se requiere.

De igual forma las herramientas necesarias para realizar las labores requeridas, deben ser solicitadas a sus jefes inmediatos quien pedirá previa autorización al Contralor por medio de vales, los cuales contienen los datos generales de la empresa, para el momento de llegado el artículo por quien fue solicitado y poder realizar el pago de este gasto.

En cuanto a las exigencias de los patrones hacia los trabajadores son delegadas sus ocupaciones por medio de los jefes inmediatos, en caso de no

ser cumplidas y ser una falta grave se determina la sanción que este se le ha de otorgar como medida de control general de la empresa,

Una de las exigencias generales de la empresa hacia los trabajadores es la puntualidad, y como medida de control se ha establecido un reloj checador, el cual fue impuesto a partir del mes de junio generando un apoyo claro para el trabajador y para el patrón , el momento de poder determinar el número de retardos acumulados durante la quincena, de manera que quien acumule 5 retardos durante cada quincena se le descontará sólo $\frac{1}{2}$ día, y en caso de obtener 10 retardos le será descontado 1 día completo.

REVISIÓN DOCUMENTAL RECOPIADOR DE REPORTE DE NÓMINA.

◆Quincenal El reporte que se otorga al departamento de cuentas por pagar, es el mismo que posteriormente, después de realizado los traspasos a la cuenta bancaria de cada uno de los trabajadores, es archivado en el recopilador denominado NOMINA CONTROL 2002 (según sea al año) .

A diferencia de la impresión del recibo, el reporte se realiza en hoja blanca sin membretes en forma continua.

◆Anual Existe un reporte en el cual se acumula el total de percepciones incluido el aguinaldo. Lo anterior nos permite determinar la antigüedad de cada trabajador y determinar el monto percibido para así realizar el cálculo de la declaración anual de sueldos y salarios y poder determinar los datos para un informe interno y fiscal de la empresa.

4.4 INTEGRACION DE LA NOMINA DATOS DE LA EMPRESA

El recibo que actualmente se otorga a cada trabajador de esta empresa lleva como encabezado el Nombre y Denominación Social, así como el Registro Federal.

Posteriormente en la parte inferior derecha señala el tipo de Nómina, Y tiempo de pago que se realiza:

NOMINA: Quincenal 15/SEP/2002

El anterior programa nos permite dar de alta a varias empresas, sin embargo al comenzar con la operación de proceso de la Nómina dentro del

rubro Exclusividad , nos señala que sólo permite calcular la nómina a un usuario a la vez y de una sola entidad.

DATOS DEL TRABAJADOR

Actualmente la empresa ARFI, cuenta con 65 empleados, al ingresar un empleado debe darse de alta dentro del programa, los datos personales del trabajador deben ser :

- NOMBRE : El nombre del trabajador debe ser completo iniciando por los apellidos.
- R.F.C.: Es indispensable no cometer error de captura en éste dato ya que representa la edad del trabajador, y en el momento de la declaración de sueldos y salarios anual debe coincidir.
- No. DE SEGURIDAD SOCIAL: Es el número asignado al trabajador, el cual se obtiene al momento de registrarlo en el IMSS, este dato es de importancia tanto para el trabajador como para el patrón ya que en determinado momento, la urgencia de localizar su número requerirá revisar expedientes personales, sin embargo con el número impreso en cada recibo de nómina otorgado al trabajador , nos permite obtenerlo en forma rápida.
- DEPARTAMENTO: Con este concepto se permite identificar el área de la empresa en que labora el trabajador.
- PUESTO: Nos permite identificar los labores de dicho trabajador
- SUELDO DIARIO: Nos determina la cantidad percibida por día laborable dentro de 8 horas diarias.

PRESTACIONES OTORGADAS DENTRO DE LA EMPRESA

Para que el programa nos reconozca las prestaciones que debe otorgar es importante registrar y dar de alta dentro del catálogo otorgándole un número y la descripción del concepto indicando si la cuenta es una prestación gravable, es decir que dicha cuenta integra para el pago de cuotas al IMSS, o en su caso ser una cuenta exenta de integración para las cuotas al IMSS.

CONCEPTOS GRAVABLES

Sueldo.- Dentro de este se enmarca el sueldo diario percibido por día, este es fijo y sólo se otorga un cambio autorizado por el contralor de la empresa.

Premio por puntualidad.- Dicho concepto se otorga mensualmente, representa un incentivo. De manera que si el trabajador reúne quincenalmente cinco retardos se le descontará 1/2 día de su sueldo, en el caso de reunir diez retardos durante la quincena se descontará 1 día completo de sueldo.

Premio por asistencia.- Este incentivo se aplica de manera mensual. Se descuenta sólo en caso de tener falta injustificada, descontado del sueldo diario.

Comisiones.- Se otorgan en base a las ventas mensuales. Y a los porcentajes establecido por el contralor para cada uno de los agentes de ventas. Lo anterior se determina en base a los movimientos obtenidos por medio del programa Multipro.

Gratificación.- Es un estímulo por la realización de una actividad extra a las labores correspondientes del trabajador.

Horas Extras,. Es el pago de las horas trabajadas después del tiempo correspondiente a 8 horas marcadas, este pago se realiza en base a lo estipulado EN LA Ley Federal del trabajo.

Vacaciones.- Estas se calculan y otorgan en base e la ley Federal del Trabajo.

P.T.U.- Es el pago que realiza la empresa de acuerdo a su proporción, y en base a la utilidad del año anterior. El pago se realiza en Mayo del año siguiente al de la obtención de la utilidad.

CONCEPTOS EXENTOS

Prima Vacacional.- Se otorga y calcula en base a la ley.

Préstamo. a cuenta de Comisión.- Es un préstamo anticipado otorgado a los trabajadores que así lo soliciten.

Despensa.- Se otorga en especie, por medio de vales a todo el personal mayor a 3 meses de labores dentro de la empresa.

Crédito Fiscal.- Se otorga de acuerdo a las tablas de ley del SIR.

Ayuda P/ Alimentación.- Esta prestación es otorgada en moneda a todos los trabajadores que laboran actividades dentro de los almacenes.

Ayuda P/ transporte.- Dicha prestación se otorga en moneda en proporción al sueldo del trabajador,

Horas Extras.- Es el pago de las horas trabajadas después del tiempo correspondiente a 8 horas marcadas al día. De acuerdo a ley el 50% corresponde a prestación exenta. Hasta el tope de 5 salarios mínimos de ley.

4.5 PROPUESTA DE INTEGRACIÓN DE SALARIOS PARA EL CALCULO DE LOS IMPUESTOS

Como anteriormente se mencionó la nómina que actualmente presenta la empresa, en forma quincenal, presenta rubros exentos que permiten a esta y a sus trabajadores a realizar un menor pago de ISR, obteniendo una base menor por medio de los conceptos señalados en el Art.109 así como disminuir las cuotas al obrero patronales al IMSS apegados en la ley de esta misma.

Debido a que esta empresa genera un crecimiento es necesario establecer otros conceptos y nuevas propuestas con el fin de crear un mayor interés de los trabajadores en cada una de las actividades, y generando un ahorro fiscal para la empresa, de la misma manera que beneficie al trabajador y a la empresa.

A continuación se redactarán y presentaran las propuestas que se consideran necesarias como adecuaciones de mejora hacia la nómina actual.

Exentos

Se consideran conceptos exentos para efectos de la ley de ISR según Art.109

A) BECAS EDUCACIONALES

Se entiende dentro de este

- Las colegiaturas,
- Uniformes
- Zapatos,
- Útiles
- Clases de inglés
- Clase de computación.

Este concepto esta exento, ya que forma parte de los conceptos de previsión social el cual se otorgará en forma general para todos los trabajadores.

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

Se debe presentar comprobante de pago de cualquiera de los conceptos.

Para conservar su beca debe obtenerse un promedio de 8.5 como mínimo, de lo contrario se pierde esta beca.

Se presentará por escrito la razón por la que debe cursar u obtener dicha prestación

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el trabajador:

- Se crea una confianza así como un impulso de mejora y aprendizaje de conocimientos y aptitudes, en caso de que fuera este quien tomara el curso.
- De lo contrario si la beca se otorga a los hijos de los trabajadores es un apoyo total ya que este gasto se debe de realizar de forma necesaria, y realmente representa un financiamiento no rechazable.

Para el patrón:

- Representa una aportación exenta. De tal forma que su pago es reembolsable, puesto que se disminuye del pago total de impuestos, o en su caso el pago que se debe realizar por el concepto de pago de sueldos es menor.
- Administrativamente se cuenta con gente de un mayor nivel ejecutivo y se crea un ambiente laboral de competencia de un rango ejecutivo confiable.
- Existe un atractivo interés del trabajador, de participar en las labores que se llevan a cabo en la empresa.

B) REEMBOLSO DE GASTOS MEDICOS

Este concepto también se otorga para todos los trabajadores.

Solo se podrán contemplar dentro de este:

- Estudios con carácter de Urgente
- Medicamentos y/o tratamiento general de un médico especialista, mismo con carácter de urgencia.
- Gastos dentales

Se entiende con carácter de urgencia a los estudios que deben presentarse a más tardar al día siguiente de la revisión, y que por cualquier circunstancia dentro del servicio del Seguro social sean programados de 15 días a un mes posterior.

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

Para realizar el reconocimiento de estos se deben realizar bajo los requisitos que a continuación se señalan:

- El tope del gasto será de \$1500.00
- El comprobante por escrito
- El pago de este será en el momento de acuerdo al hecho
- Sólo se otorgará a los propios trabajadores y a los familiares de 1ª instancia así como a familiares de forma descendiente.

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el trabajador.

Es una remuneración que integra en su salario., ya que forma parte de la previsión social y es general para todo trabajador.

- En caso de no contar con el recurso económico en el momento necesario, este tiene el apoyo útil de dicha prestación.

Para el patrón:

- Igual que la prestación anterior, esta representa un ingreso exento, por lo cual disminuye el pago de impuestos por concepto de sueldo.
- Es una prestación que adicionada al IMSS, hace que el trabajador considere un apoyo y se sienta aún mas comprometido con la empresa.

G r a v a d o s

De cualquier forma para la empresa estos conceptos pueden no presentar un beneficio fiscal o económico, sin embargo el beneficio laboral es mayor al que actualmente se obtiene.

A) REINTEGRO DE DEDUCCIONES POR JUSTIFICACIÓN

Dentro de este concepto se deben manejar todos aquellos descuentos erróneos que se hayan hecho por medio de la misma nómina.

La anterior propuesta se realizó en base a que en el momento de determinar las percepciones anuales se arroja un saldo no real, ya que si hubo algún error en la nómina de un trabajador al final del año, sus percepciones serán menores a las reales por lo tanto al momento de determinar el pago de su aguinaldo será menor ya que dentro de este concepto de aguinaldo se toman los días trabajados + el total de las percepciones anuales.

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

- En esta propuesta sólo se maneja como política que realmente sea un reintegro de error de pago de nómina
- En su caso de algún concepto que no se haya otorgado con anterioridad.
- Se podrá manejar solo del año de ejercicio

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el trabajador:

- En base a que el aguinaldo es pagado por los días y a la percepción total recibida en el año por su trabajo, tiene la oportunidad de que si existió algún error, su percepción sea considerada dentro del total de sus percepciones.

Para la empresa:

- Se considera un mayor control, ya que se dará de alta dentro del programa que actualmente se maneja permitiendo así un control real en los ingresos del trabajador.

B) ESTIMULO DE DESEMPEÑO

Este concepto representa una estrategia laboral, consiste en desarrollar un informe por líneas en el cual se propone al mejor trabajador del mes de esta línea, de las seis líneas establecidas serán seleccionados por el contador de la empresa 3 lugares ganadores del 15% adicional sobre su sueldo, en base a la descripción establecida .

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

Se evaluarán entre estos 6 las ventajas y desventajas como ejemplo citaremos lo siguiente:

Existe un empate entre la línea 1,3,5 y 6 sin embargo, retomando las observaciones y políticas establecidas para el goce de este concepto la persona calificada de la línea 1 tuvo una queja de los trabajadores de la línea 4, por lo tanto se resuelve que los acreedores al premio son los trabajadores de las líneas 3,5 y 6 .

Por lo tanto se evaluará estrictamente lo siguiente:

- No faltas
- No retardos
- Excelente aptitud
- Desempeño real y exitoso en sus labores

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el Trabajador:

- Representa una aportación adicional a su sueldo mensual
- Es un estímulo real y útil para la elaboración de su trabajo
- Buscará mantener un ambiente laboral estable.

Para la empresa:

- Se crea un ambiente de competencia laboral
- Se evitan los reclamos y discrepancias en los mismos labores de empresa
- Disminuyen en gran porcentaje las quejas entre los mismos trabajadores.

C) ACREDITACION POR AÑOS DE SERVICIO PERSONAL O ESTIMULO DE ANTIGÜEDAD

Debido al análisis de la empresa, se presenta que el 40% tiene una antigüedad de 3 años.

- La propuesta establecida es otorgar la prima vacacional de un 15 a un 20% a partir de los 3 años.

POLÍTICA PARA SU ESTABLECIMIENTO

- Esta propuesta será anualmente, y se otorgará en el momento de que el trabajador cumpla con su antigüedad.
- Deberá obtener un mínimo de referencias de quejas

ANÁLISIS DE BENEFICIO PARA TRABAJADOR Y EMPRESA

Para el trabajador:

- Adicionalmente a su sueldo y percepciones anuales contará con un ingreso económico

Para la empresa:

- Mantendrá una estabilidad de rotación de los trabajadores.
- Se obtiene una mayor seguridad en conservar al trabajador con la confianza de dar una capacitación no desaprovechada

4.5.1 ESQUEMA DE NOMINA ACTUAL

CONTROL TÉCNICO DE FLUIDOS ARFI, S.A. DE C.V.					
CTF 840913-H51					
Nomina: QUINCENAL al 15/Jul/02					
Empleado: 0324 MANRIQUEZ NÚÑEZ JULIO			Depto: LINEA 4		
R.F.C. : MANJ 741010 MP9			Puesto: JEFE DE LINEA 4		
Seg.Soc. : 53 89 68 2093 2 BCMER: 1012500-2			Sueldo diario: 40		
P E R C E P C I O N E S			R E T E N C I O N E S		
Dias/hrs	Descripción	Gravable	Exento	Descripción	Retención
15	Sueldo	600.00		Fondo de ahorro	145.00
	Premio Puntualidad	221.49		Crédito Infonavit	229.08
	Premio asistencia	221.49		Seg. Social	19.20
	Crédito Fiscal		111.58		
	Despensa		480.00		
	Ayuda P/transporte		215.00		
	Ayuda P/Alimentación		280.00		
Total de percepciones		2129.56		Recibí de este empresa todas las percepciones que marca la ley Federal de Trabajo por el período que hoy termina, sin que a la fecha se me adeude ninguna cantidad por estos conceptos	
Total de retenciones		<u>374.08</u>			
A pagar en efectivo ****		1275.48			
En especie ****		480.00			
Desglose de Moneda					
\$100=12 \$50=1 \$20=1 1=5 0.50=1					
			_____ Firma del Empleado		

Es importante mencionar que cada uno de los conceptos anteriores que se desprenden de previsión social son otorgados en base a ley, los conceptos subrayados gravan para el pago del IMSS ,los conceptos no subrayados se detallan dentro de este capítulo en el punto 4.4 dentro de la descripción de las prestaciones otorgadas por la empresa. Se presenta por separado ya que a continuación se presenta la propuesta de adiciones explicadas dentro del concepto propuesta de integración de salarios para el calculo de impuestos.

4.5.2 EJEMPLO DE NOMINA ACTUAL Y ADICIONES

CONTROL TÉCNICO DE FLUIDOS ARFI, S.A. DE C.V.					
CTF 840913-H51					
Nomina: QUINCENAL al 15/Jul/02					
Empleado: 0324 MANRIQUEZ NÚÑEZ JULIO			Depto: LINEA 4		
R.F.C. : MANJ 741010 MP9			Puesto: JEFE DE LINEA 4		
Seg.Soc. : 53 89 68 2093 2			BCMER: 1012500-2		
Sueldo diario: 40					
P E R C E P C I O N E S				R E T E N C I O N E S	
Dias/hrs	Descripción	Gravable	Exento	Descripción	Retención
15	Sueldo	600.00		Fondo de ahorro	145.00
	Premio Puntualidad	221.49		Crédito Infonavit	229.08
	Premio asistencia	221.49		Seg. Social	39.80
	Crédito Fiscal		111.58		
	Despensa		480.00		
	Ayuda P/transporte		215.00		
	Ayuda P/Alimentación		280.00		
	<u>Becas educacionales</u>		<u>168.00</u>		
	<u>Estimulo de desem.</u>		<u>252.00</u>		
	<u>Reintegro ded. X just.</u>		<u>100.00</u>		
Total de percepciones		2649.56			
Total de retenciones		<u>403.88</u>			
A pagar en efectivo ****		1765.71			
En especie ****		480.00			
<p>Recibí de este empresa todas las percepciones que marca la ley Federal de Trabajo por el periodo que hoy termina, sin que a la fecha se me adeude ninguna cantidad por estos conceptos</p>					
Desglose de Moneda			_____		
\$100=17 \$50=1 \$ 10=1 1=5 0.50=1			Firma del Empleado		

La adición de Becas educacional representa el 10% del sueldo + vales de despensa ya que este forma parte del sueldo separado de los demás conceptos

Estimulo de desempeño en este caso se otorgo el 15% calculado sobre el sueldo + vales de despensa.

Reintegro de deducciones por justificación este concepto puede ser variable, en este mes se otorgo debido a que en el mes de mayo existió un error y se abono a su cuenta de deudores diversos 100\$ y se corrigieron en este mes.

Acreditación por años de serv. Personal o estímulo de antigüedad. Este se otorga dentro de los ingresos gravados al cumplir el trabajador los años determinados, en este caso de 3años.

Reembolso de gastos médicos Este concepto no se presenta debido a que no existió un gasto erogado por el trabajador en este mes. En caso contrario sólo se suma a los ingresos exentos.

La importancia de considerar ingreso exento o gravado es que automáticamente disminuye la base de impuesto para ISR así como los conceptos que integran y no al salario base de cotización del IMSS por lo cual puede variar de una quincena a otra o incluso de un mes a otro ya que pueden aumentar o disminuir los conceptos gravados y exentos.

EFECTO Y BENEFICIO PARA EL TRABAJADOR

Como fin primordial de este trabajo se integra la propuesta de estos conceptos con el fin de mejorar las alternativas laborales por medio de la nómina de esta empresa generando beneficios para patrón y trabajador.

Así como otorgar primordialmente para el trabajador una herramienta que puede utilizar para diferentes actividades como es:

- Comprobante para la adquisición de crédito bancario
- Comprobante para la adquisición monetario en alguna otra institución de crédito autorizada

-Comprobante de adquisición para préstamos de cualquier categoría en el caso de ser exigible este documento de la nómina

Debemos recordar que la nómina representa una remuneración de las actividades que se realizan anterior al pago de esta. Por tal motivo la nómina para el trabajador es un documento con validez oficial siempre y cuando se presente en ella sus datos personales así como el número de seguridad social, sus pagos desglosados retenciones y declarando que a la fecha de pago no se adeude cantidad o en su caso erróneo alguna notificación importante.

Lo anterior es con la finalidad de que el trabajador quede satisfecho con lo estipulado en la misma por eso también es importante el firmar la misma y aclarar dudas en el momento de la elaboración de misma, ya que con esta acción se cumplirá una de las secciones que se haya estipulado en el contrato firmado en su caso al inicio de la relación laboral y así evitar o aclara según el caso, todas las situaciones futuras laborales.

EFECTO Y BENEFICIO PARA EL PATRON

+ El patrón debe guardar en su poder el original firmado por el trabajador y proporcionarle al mismo una copia con iguales cantidades al original, en ningún caso esta será diferente a la que se haya firmado, y de ser así, el trabajador debe ser enterado en su momento dejando el pago que a su acuerdo quede en ultima instancia

+ El patrón presentará en su caso requerido, los documentos comprobatorios de pago de nómina para alguna autoridad que así lo requiera.

+ Como en el caso de esta empresa se utiliza un programa de elaboración de la nómina que emite un listado del pago de los trabajadores se dejará como documento para conciliar dicho pago con los recibos que puedan firmar los trabajadores.

+ Al igual que al trabajador, la nómina para el patrón representa un documento comprobatorio y de aclaración para situaciones laborales que se presenten en un futuro.

CONCLUSIONES

Dentro del desarrollo y análisis de la tesis se dio a conocer la importancia de establecer cada uno de los rubros y conceptos que determinan al sueldo, que en cada caso según la labor a desempeñar, se debe otorgar, es decir, existen diferentes tipos de conceptos de sueldos que de acuerdo al trabajo y a la actividad que se desarrolle debe otorgarse una cantidad remunerada por el patrón establecida en un contrato, el cual se debe originar desde que inicia la relación de trabajo señalando las prestaciones y políticas necesarias con el fin de crear un ambiente laboral estable, así como evitar conflictos que en un futuro puedan resultar por no existir normas y políticas establecidas desde un inicio.

Un punto interesante dentro del texto, es la regulación señalada en la Ley Federal de Trabajo, que indica que se prohíbe la utilización de los menores de dieciséis, esto con la finalidad de crear en ellos la necesidad que existe de obtener primero, un conocimiento de los derechos y obligaciones por medio del estudio, con el fin de obtener en un futuro una oportunidad de trabajo satisfactoria, que les permita satisfacer sus necesidades económicas y sociales .

Lo interesante del procedimiento y elaboración de una nómina es conocer bien las reglas establecidas por la empresa, así como los objetivos que esta persigue con la finalidad de otorgar al trabajador una remuneración satisfactoria y que al mismo tiempo este otorgue un trabajo realmente exitoso de tal forma que se crea una balanza equilibrada entre ambos.

Muchas veces creemos difícil la interpretación de ley, sin embargo es necesario su análisis puesto que dentro de este tema las nóminas, nos permite crear una fuente de estrategias utilizadas en beneficio de patrón y trabajador, como ejemplo citamos la Ley del IMSS en donde señalamos los conceptos a que el trabajador tiene derecho de percibir por estar inscrito al mismo Seguro Social.

Lo anterior nos permitió crear propuestas de beneficio laboral tanto para la empresa como para el trabajador, considerando la mas importante la ayuda de becas educacionales para los hijos de trabajadores. Estamos seguros que esta propuesta es interesante puesto que dentro de los conceptos de previsión social dicho concepto esta exento de impuestos, lo que permite crear un financiamiento a la empresa pues no representa un gasto innecesario, y crea en el trabajador un aportación de algo que sabemos es importante.

La realización de este trabajo nos permitió conocer la importancia de la nómina dentro de la empresa, su marco legal así como crear propuestas de interés laboral que serán de provecho en un futuro para trabajador y patrón.

Para el trabajador esta tesis será de gran utilidad para darle a su recibo de nómina un aprovechamiento mayor en varias cuestiones tanto monetarias como de seguridad personal.

Para la empresa será su comprobante de que el trabajador acepta la relación laboral y en este se estipula la cantidad pagada en su momento, dando así una seguridad por cada uno de los trabajadores que laboran dentro de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

Revista IDC Información Dinámica de Consulta Seguridad Jurídico Fiscal

Boletín Quincenal Año XX 3ª época

Editorial EXPANSION

Edición 139 15/08/06

“Estudio práctico del régimen fiscal de sueldos y salarios”

C.p. ITURRIAGA Bravo Luis

Ediciones fiscales ISEF

México 1995

“Beneficios que tendría la empresa y el personal por otorgar prestaciones de previsión social”

CASTAÑEDA Bedolla Angel Rafael

Tesis 1994

“Valuación y compensación objetiva de sueldos”

DEL CAMPO Martín Rafael

1ª ed. Septiembre 1982

Ed. Trillas

“importancia del análisis del sistema de nómina computarizada en el área de recursos humanos”

AYALA Nieto Jose Antonio

Tesis.1995

Universidad Villa Arca

Veracruz 1995

“Integración Salarial aspectos Laborales y Fiscales”

Lic. RUEDA Heduan Ivan

Ediciones Fiscales

Ed. ISEF S.A.

México 1995

“Información Dinámica de Consulta “

Indice acumulado 13

Seccion Laboral

Del Núm.167 al 179

México 1995

“Prontuario de Actualización fiscal”

L.C TORRES Benítez Ruben

Ed. Sicco

Abril 1999